

Forschungsberichte
der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
,Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen
unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

Belegschaften und Unternehmer

Die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung
der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen
Mitbestimmung in Deutschland

Band 1

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen

Duss Bremen
1984



© 1982 Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
,Arbeit und Betrieb' des Kooperationsvertrages zwischen der
Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen

Umschlagentwurf: Achim Heimbucher

Vertrieb: Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung ,Arbeit und Betrieb'

Druck: Zentraldruckerei der Universität Bremen

Printed in Germany

Forschungsberichte
der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen

unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

BELEGSCHAFTEN UND UNTERNEHMER

Über die Entstehung, Entfaltung, Durchsetzung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der industriellen Belegschaften und die Betriebsverfassungsversuche der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen, dargestellt am Beispiel von unterschiedlichen Teilbereichen, ausgewählten Unternehmen und bestimmten Erscheinungen der deutschen Wirtschafts- und Sozialentwicklung.

Band 1

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543123_0014

Redaktionelle Vorbemerkung

Der Umfang der vorliegenden Untersuchung macht es erforderlich, ihre Veröffentlichung auf mehrere Bände aufzuteilen. Um dem Leser einen allgemeinen Überblick zu erleichtern, ist diesem ersten Band eine gekürzte Inhaltsangabe der gesamten Untersuchung vorangestellt. Daneben finden sich in den einzelnen Bänden detaillierte Gliederungen der jeweiligen wiedergegebenen Abschnitte.

An dieser Stelle sei all jenen gedankt, die dazu beigetragen haben, daß die Untersuchung trotz mancher widriger Umstände durchgeführt und abgeschlossen werden konnte.

Insbesondere danken wir Frau Ilse Brock, die die schwierige Aufgabe hatte, unsere Manuskripte in eine angemessene Form zu bringen.

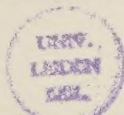
Inhalt

I Konzeption der Untersuchung

1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung
2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell
3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellungen der Untersuchung

II Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland

1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50)
 - 1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse
 - 1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland
 - 1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe
 - 1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts
 - 1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe
 - 1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen
 - 1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung
2. Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 bis 1890)
 - 2.1. Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen
 - 2.1.1. Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie



- 2.1.2. Die ökonomischen und technischen Bedingungen und Folgen der Durchsetzung der Großen Industrie
- 2.1.3. Der Versuch der Übertragung tradiertter gesellschaftlicher Normierungen auf die industriellen Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen
- 2.2. Die Veränderungen der Lebens- und Arbeitszusammenhänge mit der Entstehung der Großen Industrie und die Interessenfindung der Arbeiter als Lernprozeß
 - 2.2.1. Die materiellen Bedingungen proletarischer Existenz
 - 2.2.2. Die Verarbeitung der neuen Anforderungen und Verhaltenszumutungen aufgrund der neuen Anpassungszwänge an die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der industriellen Arbeit durch die Arbeiter
 - Die Entwicklung der 'halboffenen' Familienstruktur als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter
 - Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen
 - Berufliche und branchenmäßige Mobilität
 - Mobilität, Protestverhalten und Organisation in den Gewerkschaften
 - Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie
 - Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen
 - 2.2.3. Die beginnende Organisation des Interessenkonflikts zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern
 - Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs
 - Die Organisationen der Arbeiterbewegung
 - Die Organisation der Unternehmer
- 2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsverfassungen am Beispiel von Textil und Bergbau
 - 2.3.1. Textilgewerbe
 - Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe

Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen

Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung

Die Arbeitsbedingungen der Maschinenarbeiter

- Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation
- Protestverhalten und Organisation der Textilarbeiter
- Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer

2.3.2. Bergbau

- Die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus
- Die Verdrängung des staatlichen Direktionsprinzips durch das Inspektionsprinzip aufgrund der Bergrechtsreform
- Rekrutierung, Arbeitsplatzbedingungen und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter
- Der Zerfall der ständisch-feudalen Sozial- und Kommunikationsstrukturen mit ihren Protestformen der Beschwerde und der Petition und deren Ersetzung durch Streikbewegungen bis hin zur dauerhaften gewerkschaftlichen Verbandsbildung
- Der Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer
- Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als zum Teil widersprüchlicher Ausdruck einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer und sich langsam formierender Mitbestimmungsbestrebungen der Betriebsbelegschaften

3. Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 - 1914)

3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter

3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus

3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen

3.1.3. Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle'

3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene

- Die Entstehung der Industriebürokratie
- Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit
- Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit

3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus

- Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen
- Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter
- Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter?

3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus

3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung?

3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung

3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen ergebenden Konflikte

3.3. Die Betriebsordnungspolitik und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus

3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch

3.3.2. Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch

3.3.3. Der sozialreformerisch aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch

3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung

- Die fakultativen Arbeiterausschüsse
- Die obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau

4. Teildemokratisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen

4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 - 1918

4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung

4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes von 1920

- 4.2.2. Die Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes von 1920 für die sozialen Beziehungen im Betrieb
- 4.2.3. Das Betriebsrätegesetz von 1920 im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handhabungen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung

III Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung
2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter
3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung

Inhalt	
Vorbemerkung	1
I Konzeption der Untersuchung	7
1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung	8
1.1. Betriebsverfassung als gesetzliche Norm (Die empirischen Untersuchungen von K. Brigl-Matthias zum Betriebsrätegesetz von 1920 und von O. Blume zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952)	10
1.2. Betriebsverfassung als soziales Gebilde (Die Auffassung der betriebssoziologischen Schule, L.H.Ad. Geck)	20
1.3. Betriebsverfassung als Ausdruck betrieblicher Willensbildung (Die Auffassung von O. Neuloh)	28
1.4. Betriebsverfassung als Institutionalisierung konfliktärer Integration (Die pluralistische Auffassung von R.Dahrendorf)	31
1.5. Betriebsverfassung als naturrechtliche Norm (Die Auffassung der katholischen Soziallehre)	41
1.6. Betriebsverfassung als Inkorporation der abhängig Beschäftigten (Die Verrechtlichungsthese von U.Mückenberger)	56
1.7. Betriebsverfassung, Belegschafts Kooperation und Mitbestimmung (Die Auffassung von K. Frielinghaus)	60
1.8. Betriebsverfassung und rechtlich-institutionelle Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Die gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption)	97
1.9. Offene Forschungsprobleme	108
2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell	120
2.1. Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften	123
2.2. Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften	145

2.3. Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften	168
3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellungen der Untersuchung	176
II Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland	192
1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50)	193
1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse	194
1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland	213
1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe	239
1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts	240
1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe	245
1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen	251
1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung	285
1.5. Zusammenfassung	304

Vorbemerkung

Der Begriff der Betriebsverfassung ist in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion im allgemeinen formal-juristisch bestimmt. Man versteht darunter die durch Gesetzgebung und Rechtssprechung festgelegten wechselseitigen betrieblichen Pflichten und Rechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat als dem Repräsentanten der zur Belegschaft versammelten abhängig beschäftigten Arbeitnehmer. In einer weiteren Verkürzung des Betriebsverfassungsbegriffs erfolgt dann nicht selten eine Gleichsetzung von Betriebsverfassung und Betriebsverfassungsgesetz, die nicht nur unmittelbar politisch-praktische Konsequenzen hat, indem etwa die Handlungsmöglichkeiten und -grenzen von Betriebsräten auf Fragen der Ausschöpfung des gesetzlich vorgegebenen Aktionsspielraums reduziert werden.

Diese Gleichsetzung drängt auch die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit dieser Thematik in eine Richtung, die von den praktischen Rahmenbedingungen der Betriebsverfassung abstrahiert, die sich geschichtlich entwickelt haben und gesellschaftlich bedingt sind. Unter solchen Voraussetzungen ist die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung der Betriebsverfassung dann ohne größeren Erklärungswert für deren aktuelle Ausprägung, und ihre Darstellung beschränkt sich im allgemeinen folgerichtig auf einen Rückblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung und hier besonders das Betriebsrätegesetz von 1920, bisweilen auch noch seine Vorläufer, die verschiedenen Formen freiwilliger, fakultativer und obligatorischer Arbeiterausschüsse.

Demgegenüber wird in der vorliegenden sozialwissenschaftlich-sozialgeschichtlichen Untersuchung die aktuelle Betriebsverfassung, durch welche die betriebliche Mitbestimmung der Belegschaften in bestimmter Weise in die kapitalistische Organisation der Industriebetriebe integriert worden ist, als sozial voraussetzungsvolles und politisch widerspruchsvolles, aber geschichtlich zu verstehendes und gesellschaftlich zu erklärendes Ergebnis eines mehrstufigen und komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses aufgefaßt. Die Rekonstruktion dieses Prozesses als Ausdruck einer vom Denken und Handeln der Beteiligten aufgrund

ihrer ökonomischen Klassenlagen und politischen Positionsbestimmungen bedingten Wirtschafts- und Sozialentwicklung, deren objektive Grundlage im Herrschaftsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit im institutionellen Rahmen der kapitalistischen, wenn auch staatlich regulierten und durch gewerkschaftliche Partizipation mitgeprägten Produktionsweise zu sehen ist, steht im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung.

Dabei geht es hauptsächlich darum, die geschichtlich faßbaren, objektiven und subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als der politischen Voraussetzung der verschiedenen Betriebsverfassungsversuche herauszuarbeiten und damit insbesondere die verschiedenen Entwicklungsstufen, Positions- und Oppositionsbedingungen sowie wirtschaftlich-gesellschaftlichen Funktionsvoraussetzungen und Legitimationsbedingungen des letzten Endes politischen Herrschaftsverhältnisses zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften, wie sie insbesondere die Geschichte der großen Industrie in Deutschland darbietet, deutlich zu machen.

Es wird dabei davon ausgegangen, daß das Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften im institutionellen Rahmen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise seinen Grund hat und als Ausdruck der daraus folgenden politischen Autonomie des marktvermittelten Wirtschaftsprozesses für die bürgerliche Gesellschaft konstitutiv ist. Gerade aus der, diese Arbeits- und Wirtschaftsweise steuernden und legitimierenden individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik aber ergibt sich aufgrund des der bürgerlichen Gesellschaft praktisch innewohnenden Klassenunterschieds ein diesem Herrschaftsverhältnis entgegengesetztes Streben der Belegschaften nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit, das zugleich die Ausbildung einer neuartigen, nämlich rationalen, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des Betriebes unter industriellen Bedingungen gerichteten, Solidarität erforderlich macht.

Dementsprechend hat die Entwicklung und Differenzierung dieses Herrschaftsverhältnisses ihren Entstehungsgrund in dem Mitbestimmungsstreben der sich schrittweise und widersprüchlich auf

die Situation des Vollzugs von Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit einstellenden und in Reflexion der dazu gehörigen, individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft ihre spezifische und schließlich kritisch-oppositionelle Identität suchenden Belegschaften. Die zunächst spontane Entstehung und voraussetzungsvolle Entfaltung dieses Mitbestimmungsstrebens führt zu einer wechsellvollen - letztlich politischen - Konfrontation der Arbeits- und Betriebsinteressen der Unternehmens- und Betriebsleitungen und der Belegschaften, die die industriellen Lohnarbeiter nicht nur zwingt, ihre allgemeine und besondere Situation und Position zu klären, sondern in deren Verlauf sie sich auch mit dem zunächst weitgehend absoluten, sodann relativen und differenzierten Widerstand der Unternehmens- und Betriebsleitungen auseinandersetzen müssen, die dieses Mitbestimmungsstreben durch vielfältige Betriebsverfassungs- oder -ordnungsversuche möglichst unterdrücken, zumindest aber in Grenzen halten bzw. absorbieren oder in ihrem Sinne umfunktionieren wollen.

Erst die Durchsetzung der politischen Arbeiterbewegung und mit ihr die Einleitung der Demokratisierung von Staat und Gesellschaft verschaffen auch der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaften und ihrer Voraussetzung, dem solidarischen Positions- und Verhaltensgefüge dieser Belegschaften, dem wiederum zahlreiche individuelle und kollektive Emanzipations- und Anpassungs-, Umstellungs- und Einstellungsvorgänge zugrundeliegen, eine stärkere Geltung. Zwar ist die Anerkennung betrieblicher Mitbestimmung im kapitalistischen Industriebetrieb beschränkt, weil sie das Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen nur relativiert, aber dennoch weitreichend, insofern sie mit einem Abbau nicht-funktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden ist.

Die geschichtliche Rekonstruktion und gesellschaftliche Interpretation dieses komplexen und zugleich differenzierten Entwicklungsprozesses und seiner objektiven und subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen und -folgen sowohl auf der Seite der Unternehmer als auch insbesondere der industriellen Lohnarbeiter ist die Aufgabe der folgenden Untersuchung.

Dieser allgemeinen Sachauffassung liegt die Forschungsidee zugrunde, einerseits den auch in der Marxschen Kapitalismusanalyse durchaus gegenwärtigen, aber nur global berücksichtigten

und nicht systematisch ausgearbeiteten subjektiven Lern- und Bewußtwerdungsschritten der vom industriell-kapitalistischen Lohnarbeiterschicksal betroffenen Handwerker, Bauern usw. am begrenzten Beispiel der Entwicklung des der Interessenlage des industriellen Lohnarbeiters immanenten betrieblichen Mitbestimmungstrebens etwas genauer nachzugehen und damit auch die subjektiv-politischen Bedingungen der Kontrolle bzw. der Veränderung der Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Industrie deutlicher zu machen. Dazu gehört andererseits auch die Absicht, einen Beitrag zur Mitbestimmungsdiskussion im Sinne ihrer Versachlichung zu leisten. Denn der politische Streit um die Mitbestimmung überhaupt (nicht nur die betriebliche Mitbestimmung), sei es als Formel für die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit, sei es als Verschleierung der Herrschaft des Kapitals über die Arbeit, mit anderen Worten, um die Möglichkeit und Wirklichkeit von Partnerschaft und Klassenkampf, muß sich im Kreise drehen und allseitig als ideologieverdächtig erscheinen und kann insofern nicht Gegenstand verbindlicher, sachlich-rationaler Diskussion werden, solange nicht die Sache selbst zur Sprache gebracht wird. Und das bedeutet, daß das dem Mitbestimmungstreiben zugrundeliegende institutionell bedingte und situationsvermittelte Subjekt-Objekt-Verhältnis in seiner politischen Notwendigkeit und geschichtlichen Relativität realistisch aufzufassen und zu analysieren ist, wie es hier im Falle der Betriebsverfassung und der betrieblichen Mitbestimmung versucht wird. Für diesen Zweck ist daher eine Untersuchung notwendig, die sich bewußt von einer Sphäre gesellschaftspolitischer Diskussion fernhält, die insofern ideologieverdächtig ist, als sie sich nicht auf die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen bezieht, also einen politischen Meinungsstreit darstellt und sich bestenfalls an demokratisch-moralischen Ideen oder marktwirtschaftlichen Funktionserfordernissen orientiert. Das heißt nicht, daß sich eine solche Untersuchung nicht auch zu den Elementen und offensichtlich richtigen Einsichten dieser Diskussion verhält. Grundsätzlich jedoch muß sie einen davon unabhängigen Weg gehen, der sich bewußt an Tatsachen orientiert und diese als Objektivationen institutionsbedingten subjektiven Handelns und Denkens auffaßt, das seinerseits letztlich aus den Gegebenheiten und Notwendigkeiten der Situationsbewältigung entspringt.

In diesem Sinne ist die Entwicklung von Betriebsverfassung und betrieblicher Mitbestimmung als politisches Resultat des Willens zur Selbstbestimmung und Selbstbehauptung in seiner geschichtlichen Relativität und gesellschaftlichen Rationalität darzustellen und zu erklären. Eine solche Vorgehensweise vermeidet sowohl den Fehler, bestimmte Erscheinungen und Entwicklungen ausschließlich bzw. in erster Linie als - mehr oder minder zwangsläufige - Folge eines spezifischen gesellschaftlichen Seins aufzufassen, dem das Bewußtsein unter- oder nachgeordnet ist, als auch den Vorwurf des bloßen Voluntarismus, da subjektives Handeln und Denken nicht a priori, sondern stets als institutionsbedingt bzw. situationsvermittelt betrachtet wird.

Es wird davon ausgegangen, daß im gesellschaftlichen Zusammenhang sowohl Subjektivität als auch Objektivität grundsätzlich Willensprodukte menschlichen Handelns sind, daß auch deren Ver selbständigung Ausdruck intelligenten Machtstrebens ist, das nur politisch verändert werden kann, wenn es vorher diskutiert worden ist, und daß daher die Gesetzmäßigkeiten der Gesellschaft immer nur die Gesetzmäßigkeiten eines bestimmten formierten Willens in einer bestimmten Gesellschaft sind. Es kommt damit im vorliegenden Untersuchungszusammenhang darauf an, am Beispiel von in ihren geschichtlichen Voraussetzungen unterschiedlichen Teilbereichen (wie Textilgewerbe und Bergbau), ausgewählten Unternehmen (wie Siemens, Bosch oder MAN) und bestimmten charakteristischen Erscheinungen (wie die Werksgemeinschaftsbewegung oder auch den Rätekommunismus) der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft die Entstehung, Entfaltung, Durchsetzung und Pazifizierung bzw. Integration des Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften im Verhältnis zu den Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmens- und Betriebsleitungen als Ausdruck notwendig gegensätzlicher politischer Willensbestimmungen und dementsprechend gegensätzlicher Arbeits- und Betriebsinteressen zu begreifen.

Mithin liegt der Untersuchung neben der professionellen Absicht qualifizierter Information auch das Bestreben zugrunde, einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion um die aktuelle Betriebsverfassung und Mitbestimmung zu leisten, indem am Beispiel ihrer geschichtlich-gesellschaftlichen Herausbildung zu zeigen versucht wird, daß nur ihre Behandlung als sachlich-rationales

Produkt einer gesellschaftlich bedingten geschichtlichen Auseinandersetzung, die politische Voraussetzungen und Konsequenzen hat, zu wirklich politisch und wissenschaftlich fruchtbaren Ergebnissen zu führen verspricht.

Diese komplexen Zweckbestimmungen und Aufgabenformulierungen weisen schon darauf hin, daß dieses allgemeine Untersuchungsprogramm nicht voraussetzungslos verwirklicht werden kann. Vielmehr sind zunächst einige wesentliche Klärungen hinsichtlich einer Untersuchungskonzeption erforderlich, durch die dieses Programm einigermaßen konsequent eingelöst werden kann und die die erforderliche praktische Anleitung zu geben in der Lage ist.

I Konzeption der Untersuchung

Für die Entwicklung der Untersuchungskonzeption kommt es in einem ersten Schritt darauf an, das zunächst noch relativ allgemeine Vorverständnis von der Sache, um die es geht, zu präzisieren, um davon ausgehend in weiteren Schritten Gegenstand, Aufgaben sowie Fragestellungen und Zielsetzungen der Untersuchung genauer festlegen zu können. Bei einer solchen Vorgehensweise ist die Erarbeitung des aktuellen Problem- und Informationsstandes hinsichtlich der zu untersuchenden Thematik als Ausgangspunkt der Überlegungen zweckmäßig und notwendig. Es erfolgt darum zunächst eine kritische Darstellung verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung, und dies im einzelnen vor allem mit folgenden Absichten:

- Durch die Diskussion der verschiedenen Ansätze, die alle bestimmte, jedoch nicht exakt bestimmbare, mehr oder weniger starke Wirkungen auf den Gegenstand und Verlauf der politischen Mitbestimmungsdiskussion hatten und haben, und die - ob zu Unrecht oder nicht - von jeweils interessierter Seite der ideologischen Aussage verdächtigt werden, sollen die Problematik und der Gegenstand einer sachlich-rationalen Diskussion zugeführt werden, die die Sache selbst in den Mittelpunkt stellt und somit auch Möglichkeiten der politischen Weiterentwicklung eröffnet;
- große Bereiche der bisherigen wissenschaftlichen und politischen Diskussion folgten einer Einengung und damit Beschränkung des Begriffs der Betriebsverfassung. Um dieser Beschränkung und vor allem Festlegung auf einen exakt definierbaren Begriff (wie es methodisch etwa in der Betriebswirtschaftslehre erfolgt) von vornherein zu entgegen, ist es notwendig, durch die Diskussion der - von den Verfassern aus einem weit gesteckten Umfeld ausgewählten - verschiedenen Ansätze mit dem Ziel der kritischen Darstellung der jeweils unterschiedlichen methodisch-inhaltlichen Schwerpunkte, die verschiedene Teilbereiche der industriellen Betriebsverfassung zum Inhalt haben, die eigene Begrifflichkeit von einer industriellen Betriebsverfassung so weit zu stecken, daß sie die daran anschlie-

ßenden Überlegungen zum Gegenstand nicht nur nicht behindern, sondern zu fördern in der Lage sind.

- Schließlich sollen durch die Diskussion der inhaltlichen und methodischen Defizite der einzelnen Ansätze offene Forschungsprobleme ermittelt und präzisiert werden, denen dann im weiteren nachzugehen sein wird.

1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung

Die Aufarbeitung und kritische Darstellung des bisherigen Forschungsstandes kann, schon aus praktischen Gründen, nicht aus einer möglichst lückenlosen Wiedergabe sämtlicher bisheriger Arbeiten zum Problem der Betriebsverfassung bestehen; sie erhebt also keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit. Damit stellt sich aber andererseits das Problem der Auswahl derjenigen Untersuchungen, die hier referiert werden sollen. Wenn auch jede Auswahl zwangsläufig immer mit einer gewissen Willkür einhergeht, so sind doch, eben um das Ausmaß dieser Willkür möglichst gering zu halten, bestimmte Kriterien zu entwickeln, die die Entscheidung für die Darstellung bestimmter Ansätze sachlich begründen können.

Dabei ist von der anfangs betonten Absicht auszugehen, die Betriebsverfassung bzw. das Mitbestimmungsstreben zum Gegenstand sachlich-rationaler Diskussion zu machen, d.h. in diesem Zusammenhang, sich von der Sphäre ideologieverdächtiger gesellschaftspolitischer Diskussion zunächst fernzuhalten. Hieraus ergibt sich, daß vor allem solche Ansätze und Untersuchungen dargestellt und kritisch gewürdigt werden, die einen Beitrag zur Erklärung der aktuellen Betriebsverfassung und ihrer Entwicklung leisten, dagegen nicht solche politisch-normativen Vorstellungen, die in erster Linie politisch begründete Anforderungen an eine erst noch zu gestaltende Betriebsverfassung formulieren ¹⁾.

1) Eine gewisse Ausnahme hiervon stellt die Auffassung der katholischen Soziallehre zur Betriebsverfassung dar, die deswegen etwas breiter referiert wird, weil sie nicht nur politisch-normative Aspekte in die Diskussion um Betriebsverfas-

Bei der weiteren Auswahl der darzustellenden verschiedenen Ansätze wurde dann nach dem Prinzip verfahren, eine möglichst große Spannbreite unterschiedlicher, teils sogar gegensätzlicher grundlegender soziologischer Auffassungen zur Betriebsverfassung darzulegen, um so die verschiedenen Positionen klarer kennzeichnen zu können. Dabei wurden jeweils nur die wichtigsten Vertreter bzw. Untersuchungen einer bestimmten Richtung berücksichtigt.

Ebenso wie bei der Auswahl der darzustellenden Ansätze zur Betriebsverfassung müssen auch bestimmte Kriterien dafür entwickelt werden, wie deren kritische Würdigung im einzelnen vorzunehmen ist.

Dabei muß davon ausgegangen werden, daß die Aufarbeitung und kritische Darstellung des bisherigen Forschungsstandes, wie schon betont, in bestimmter Absicht erfolgt, d.h. auf die Nutzbarmachung der bisherigen Ergebnisse anderer Wissenschaftler für die Entwicklung der eigenen inhaltlichen Schwerpunkte und methodischen Vorgehensweise abzielt. Hierfür reicht es nun allerdings nicht aus, ausschließlich auf die Defizite anderer Ansätze zu verweisen und daraus, gleichsam negativ, die eigene Untersuchungskonzeption abzuleiten. Vielmehr werden die anderen Ansätze, um ihrer theoretischen und praktischen Bedeutung gerecht zu werden bzw. diese sachlich zu beurteilen und damit überhaupt erst im beabsichtigten Sinne

Fortsetzung Fußnote 1 von S. 8

sung und Mitbestimmung einbringt, sondern auch einen nicht unerheblichen Erklärungswert für die aktuelle Betriebsverfassung besitzt (man denke nur an den erheblichen Einfluß der katholischen Soziallehre auf das Betriebsverfassungsgesetz von 1952).

Aus einem anderen Grund werden weiterhin auch in Zusammenhang mit dem Konzept der Belegschafts Kooperation von K. Frielinghaus (vgl. hierzu die späteren Ausführungen) bestimmte eher politische Auffassungen zur Betriebsverfassung in die Darstellung einbezogen. Für Frielinghaus' Ansatz ist nämlich gerade die enge Verbindung der aktuellen Betriebsverfassung mit bestimmten Möglichkeiten ihrer Weiterentwicklung, wie sie sich aus dem dynamischen Produktions- und Arbeitsprozeß selbst ergeben, bedeutsam. Ein Verzicht auf die Darstellung dieser besonderen Verbindung würde also gerade der spezifischen Bedeutung dieses Ansatzes zur Betriebsverfassung nicht gerecht werden.

nutzen zu können, im Zusammenhang ihrer jeweiligen Fragestellungen, Vorgehensweisen und zentralen Ergebnisse dargestellt und zunächst einzeln kritisiert.

In einer zusammenfassenden Kritik werden dann die offenen Forschungsprobleme skizziert, deren Bearbeitung im Mittelpunkt der weiteren Untersuchung steht. Dieser zweite Teil der kritischen Würdigung bezieht seine Orientierungspunkte hauptsächlich aus den in der Vorbemerkung beschriebenen Überlegungen. So ist vor allem danach zu fragen, ob und inwieweit die aktuelle Betriebsverfassung als geschichtlich zu verstehendes und gesellschaftlich zu erklärendes Ergebnis eines mehrstufigen und komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses aufgefaßt wird, d.h. ihre geschichtlichen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Bedingungen in den verschiedenen Ansätzen berücksichtigt sind. Damit zusammenhängend werden diese Ansätze weiterhin besonders daraufhin betrachtet, welchen Stellenwert bei ihnen das betriebliche Mitbestimmungsstreben der industriellen Belegschaften in seinen objektiven und subjektiven Voraussetzungen und Folgen sowie in seinem Verhältnis zu den Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmer in den jeweiligen Erklärungszusammenhängen einnimmt.

Diese allgemeinen Orientierungspunkte für die Kritik der ausgewählten Untersuchungen zur Betriebsverfassung werden im übrigen in der Auseinandersetzung mit diesen Untersuchungen selbst weiter entfaltet und präzisiert.

1.1. Betriebsverfassung als gesetzliche Norm

(Die empirischen Untersuchungen von K. Brigl-Matthiaß zum Betriebsrätegesetz von 1920 und von O. Blume zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952)

Die Studie Brigl-Matthiaß¹⁾ zur Betriebsräteproblematik ist bis heute richtungweisend für empirische Arbeiten zur Be-

1) K. Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem. Berlin und Leipzig, 1926. Neu hrsg. von R. Crusius u.a.: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, Bd. 2. Berlin, 1978.

triebsratstätigkeit als einem Ausdruck des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeitnehmer geblieben, deren Zahl - im Gegensatz übrigens zu einer kaum noch überschaubaren Fülle juristischer Beiträge - nach wie vor recht klein ist. Neben der Brigl-Matthias'schen Untersuchung befassen sich lediglich noch O. Blume ¹⁾ sowie H. Wagner und H. Zimmermann und in jüngster Zeit W. Bauer u.a. sowie H. Kotthoff ²⁾ zentral mit der Praxis betrieblicher Interessenvertretung ³⁾.

1) O. Blume: Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung. Tübingen, 1964.

2) Auf eine Diskussion von H. Wagner und H. Zimmermann soll hier wegen der geringen Repräsentativität ihrer Studien verzichtet werden. (H.R.H. Wagner: Erfahrungen mit dem Betriebsverfassungsgesetz unter besonderer Berücksichtigung einiger Mittelbetriebe im unteren Rhein-Wupper-Kreis. Köln, 1960, und H. Zimmermann: Betriebsrat und Gewerkschaft. Eine soziologische Feldstudie, unveröffentl. Manuskript, Hamburg, 1954.) Die Betriebsräteuntersuchung von W. Bauer u.a. lag bei Abfassung dieses Manuskripts noch nicht, die von H. Kotthoff nur in Teilen vor. (H. Kotthoff: Betriebsräte in der Bundesrepublik. Eine Typologie der Partizipationsstrukturen im Industriebetrieb. Diss., Freiburg, 1979, im folgenden zitiert als: Betriebsrätetypologie. Kotthoffs Dissertation stellt nur den ersten Teil seiner gesamten Betriebsräteuntersuchung dar, der zweite, noch ausstehende, Teil beinhaltet eine genauere Analyse von Beeinflussungsprozessen zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitung. Eine zusammenfassende Einschätzung der Kotthoffschen Studie verbietet sich darum zu diesem Zeitpunkt. Kotthoff beschränkt sich im ersten Teil auf eine Analyse des institutionalisierten Wegs der Interessenvertretung, also der Interaktionen des Betriebsrats mit der Geschäftsleitung, der Belegschaft und der Gewerkschaft. Hiervon ausgehend entwirft er eine Typologie der Partizipationsstrukturen im Industriebetrieb, wobei Partizipation für ihn keine Herrschaftsform, keine Demokratie oder Selbstbestimmung bedeutet, sondern eine Form der Interessenvertretung in einer unveränderten, aber durch die partizipative Funktion ergänzten Herrschaftsordnung.)

3) Weiterhin liegen noch eine Reihe anderer empirischer Untersuchungen vor, die - ausgehend von primär anderen Fragestellungen - u.a. auch Probleme der Betriebsratstätigkeit bzw. des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens mit behandeln. Vgl. u.a. M. Abendroth, N. Beckenbach, S. Braun, R. Dombois: Hafenarbeit. Eine industriesoziologische Untersuchung der Arbeit und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen. Frankfurt/M - New York, 1979; F. Fürstenberg: Die Soziallage der Chemiearbeiter. Industriesoziologische Untersuchungen in rationalisierten und automatisierten Chemiebetrieben, Neuwied und Berlin, 1969; H. Kern, M. Schumann: Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, Frankfurt/M, 1972;

Brigl-Matthiaß' primäres Erkenntnisinteresse bei seiner Untersuchung bestand in der Überprüfung der Frage, inwieweit die dem Betriebsrätegesetz von 1920 innewohnenden sozialreformatorischen Tendenzen sich in der betrieblichen Praxis durchzusetzen vermocht haben. Dementsprechend versuchte er sein Hauptuntersuchungsgebiet mit den Fragen zu erschließen:

- Inwieweit hat das Betriebsrätewesen die persönlichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Belegschaft beeinflusst?
- Inwieweit hat das Betriebsrätewesen zu einer Demokratisierung des betrieblichen Herrschaftsverbandes geführt?
- Inwieweit ist das Betriebsrätewesen ein geeigneter Weg, "um die Arbeiterschaft wieder innerlich mit dem Betrieb und mit ihrer Arbeit zu verbinden und um dadurch eine Annäherung von Kapital und Arbeit herbeizuführen"? 1)

Darüberhinaus und sozusagen sekundär ging es Brigl-Matthiaß auch um die empirische Überprüfung des Einflusses der Rätebewegung auf die Praxis des Betriebsrätegesetzes sowie um die

Fortsetzung von Fußnote 3) S. 11:

W. Lempert, W. Thomssen: Berufliche Karrieren, soziale Einstellungen und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser. Berlin, 1973;

A. Mausolff: Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer. Darmstadt, 1952;

Th. Pirker, S. Braun, B. Lutz, F. Hammelrath: Arbeiter, Management, Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, der Organisation und des Verhaltens der Arbeiterbelegschaften in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie. Stuttgart und Düsseldorf, 1955;

H. Popitz, H.P. Bahrdt, E.A. Jüres, H. Kesting: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen, 1957, im folgenden zitiert als: Gesellschaftsbild;

J. Prott: Industriearbeit bei betrieblichen Umstrukturierungen. Köln, 1975;

Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Untersuchungen offener Konflikte im Bereich der chemischen Industrie. Untersuchung der Nachgeschichte der Tarifbewegung 1971 der IG Chemie, Papier, Keramik und Analyse des Stellenwerts der Tarifbewegung für die innerorganisatorische Entwicklung, Berichtsbände V und VI. Dortmund, 1975;

F. Voigt: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung. In: Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, hrsg. von W. Weddigen, 2 Bände, 1.Bd. Berlin, 1962, S.87-536.

1) K. Brigl-Matthiaß, a.a.O. S. 16 f.

Frage, inwieweit es dem Teil der sozialistischen Bewegung, der nicht an der Räteidee orientiert war, gelungen sei, das Betriebsrätewesen für die Vorbereitung der sozialistischen Wirtschaftsordnung zu instrumentalisieren ¹⁾.

Im Ergebnis stellte Brigl-Matthiaß fest, daß sich im wesentlichen die sozialreformerischen Tendenzen des Betriebsrätewesens nicht durchgesetzt haben und darum eine Integration der Arbeiter nicht stattgefunden hat und nicht stattfinden konnte, weil das Betriebsrätewesen die soziologische Struktur der Unternehmung letztlich nur unbedeutend gewandelt hat ²⁾:

Der Überbrückung der ... Differenzierung (der Gesellschaft in soziale Klassen) soll das Betriebsrätewesen durch eine Neugestaltung des industriellen Arbeitsverhältnisses dienen. Es ist jedoch auch für die Zukunft nicht zu erwarten, daß das Betriebsrätewesen zu einer derartigen Neugestaltung führen wird. (Diese) ... wird vielmehr auch in Zukunft daran scheitern, daß die Masse der Arbeiterschaft den Aufgaben der Betriebsdemokratie nicht gewachsen ist, daß der Demokratisierung des Betriebs durch die Erfordernisse einer rationalen Wirtschaftsführung verhältnismäßig enge Schranken gezogen sind, und daß die Unternehmungen bestrebt sind, störende Wirkungen des Betriebsrätewesens zu paralysieren, sie wird auch in Zukunft daran scheitern, daß das Betriebsrätewesen ein Repräsentativsystem ist und daß zwischen Repräsentant und Masse, zwischen Betriebsrat und Belegschaft zahlreiche Reibungsflächen bestehen, und sie wird vor allem auch in Zukunft daran scheitern, daß das Betriebsrätewesen nur ein Surrogat sein kann, da es die Wurzel des Übels, die großbetriebliche Produktion als solche, gar nicht angreift.

Das eigentliche Verdienst der Brigl-Matthiaß'schen Untersuchung liegt aus heutiger Sicht allerdings weniger in seinem eben referierten zentralen Ergebnis, sondern vielmehr darin, daß er einige relevante Strukturmerkmale betrieblicher Interessenvertretung im Rahmen einer rechtlich normierten Betriebsverfassung ermittelt und soziologisch zu klären versucht hat, die auch die Praxis heutiger Betriebsratstätigkeit noch weitgehend beeinflussen. Hierzu seien z.B. die von Brigl-Matthiaß konstatierte Verbürokratisierung der Betriebsratstätigkeit und gewisse - durch Freistellung und häufige

1) Vgl. K. Brigl-Matthiaß, a.a.O. S. 17.

2) Vgl. ebenda, S. 243.

Wiederwahl verstärkte - Professionalisierungstendenzen der Betriebsräte genannt, die zu einer Entfremdung des repräsentativ verfaßten Vertretungsorgans von der Belegschaft führten¹⁾. Ebenso gelang es Brigl-Matthiaß, bestimmte Unternehmerstrategien zur Paralyse potentiell belegschaftsorientierter Betriebsräte nachzuweisen, die z.B. darin bestanden, planmäßig unternehmerkonforme Betriebsvertretungen heranzubilden, die gleichzeitig mit einer gewissen Autorität gegenüber der Belegschaft ausgestattet werden mußten, um Entscheidungen der Betriebsleitung nach unten vermitteln zu können²⁾.

Schließlich seien noch die von Brigl-Matthiaß als Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens³⁾ bezeichnete weitgehende Integration der Betriebsräte in die Gewerkschaften und ihre Funktionalisierung im Sinne gewerkschaftlicher Zielvorstellungen⁴⁾ erwähnt, die angesichts des strukturellen Gegensatzes zwischen der betrieblichen Interessenvertretung als auf den Betrieb bezogenes, partnerschaftlich ausgerichtetes und von daher auf einen bestimmten Aufgabenkreis festgelegtes Organ und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung aller organisierten Lohnabhängigen keinesfalls voraussetzungslos erwartet werden konnte.

Der Nachweis solcher für die Praxis betrieblicher Interessenvertretung zentralen Tatbestände durch Brigl-Matthiaß kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß seine Studie auch mit spezifischen Schwächen behaftet ist, die sich in erster Linie aus seinen aufgrund seines theoretischen Vorverständnisses eingeengten zentralen Fragestellungen ergeben. Wie für jede sozialwissenschaftliche Untersuchung gilt auch für Brigl-Matthiaß' Betriebsrätestudie, daß eine bestimmte Tatsächlichkeit - hier das Betriebsrätewesen - als Erscheinung einer zu erforschenden Wirklichkeit immer schon gesellschaft-

1) Vgl. K. Brigl-Matthiaß, a.a.O., S. 144 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 83.

3) Vgl. ebenda, S. 30.

4) Vgl. ebenda, S. 124.

lich interpretiert ist und daß es immer schon ein Vorverständnis dieser Tatsächlichkeit auch im Sozialwissenschaftler selbst als Mitglied dieser Gesellschaft und damit auch bestimmter Teile dieser Gesellschaft gibt. Ausgehend von einem sozialreformerischen Grundverständnis ergibt sich für Brigl-Matthiaß als primäres Erkenntnisinteresse die Frage, inwieweit die sozialreformerischen Tendenzen, die sich im machtpolitischen Ringen zwischen Rätebewegung, den sich davon distanzierenden Teilen der sozialistischen Bewegung und sozialreformatorischer Bewegung um das Betriebsrätegesetz weitgehend durchgesetzt haben ¹⁾, in der Praxis verwirklicht worden sind. Diese Fragestellung impliziert, daß bei Brigl-Matthiaß integrative Aspekte des Betriebsrätewesens dominieren und dementsprechend die Möglichkeiten einer eher auf Emanzipation der Arbeiter ausgerichteten betrieblichen Interessenvertretung weitgehend ausgeblendet bleiben.

Dieses Vorverständnis von Intention und Funktion des Betriebsrätegesetzes verstellt Brigl-Matthiaß auch den Blick auf alternative Konzeptionen von Betriebsratstätigkeit, die möglicherweise Ansatzpunkte zur Lösung der - auch von Brigl-Matthiaß konstatierten - aus der Differenzierung der Gesellschaft in soziale Klassen resultierenden Probleme bieten könnten. Vielmehr forderte Brigl-Matthiaß eine vorgängige Veränderung der soziologischen Struktur der Produktion als solcher, nämlich einen Übergang von der großbetrieblichen Produktion zu dezentralistischen Produktionsformen, innerhalb derer wieder ein persönlicher Kontakt zwischen Unternehmer und Belegschaft möglich wäre, der im Zusammenhang mit anderen Faktoren zu einer Entschärfung der sozialen Spannungsverhältnisse führen würde ²⁾.

1) Vgl. K. Brigl-Matthiaß, a.a.O. S.15.

2) Vgl. ebenda, S. 243 f.

Mit der Identifizierung des Großbetriebs als eigentlicher Ursache der 'industriellen' Auseinandersetzung schloß sich Brigl-Matthiaß verschiedenen anderen Autoren an, z.B. R. Lang und W. Hellpach: Gruppenfabrikation. Berlin, 1922, sowie E. Rosenstock: Werkstattaussiedlung. Berlin, 1922. Bemerkenswert dabei ist, daß 35 Jahre vorher der Kathedersozialist Gustav Schmoller ebenfalls in der großindustriellen

Darüber, wie sich dieser Übergang konkret vollziehen und vor allem, wer ihn letztlich durchsetzen soll, finden sich bei Brigl-Matthiaß keine weiteren Ausführungen, und selbst diesem Brigl-Matthiaßschen Zukunftsbild liegt wiederum ein Gesellschaftsverständnis zugrunde, das die antagonistischen Interessen von Arbeitern und Unternehmern im Betrieb grundsätzlich als kompatibel einschätzt, zumindest dann, wenn der Betrieb überschaubar genug ist, um noch einen persönlichen Kontakt zwischen Arbeitern und Unternehmer zu ermöglichen.

Fortsetzung von Fußnote 2) S. 15

Produktion die 'Wurzel allen Übels' sah. Schmoller zog aus dieser Erkenntnis allerdings andere Schlüsse als Brigl-Matthiaß und forderte in einer Zeit, als die absolute Autorität des Unternehmers im Betrieb das allgemeine Prinzip der betrieblichen Herrschaftsausübung war (wenn es auch bereits einige wenige Arbeiterausschüsse gab) eine Mitbeteiligung der Arbeiter in der Form der vereinzelter Arbeiterausschüsse:

Alle reinen Herrschaftsverhältnisse müssen sich, wenn nicht steter Kampf im kleinen und zuletzt ewige Reibung und gegenseitige Hemmung im großen, vollständige Stokung und Revolution eintreten soll, verwandeln in Verhältnisse gemischter Art, wobei ein gewisses Mitsprechen den Gehorchenden eingeräumt werden muß. ... Die leitenden kapitalbesitzenden Kräfte haben heute die Wahl zwischen der kommenden sozialen Revolution, welche unsere ganze wirtschaftliche Kultur begraben kann, und zwischen einem Mitreden der Arbeiter in Form der englischen Gewerkvereine und in Form der bescheidenen deutschen Arbeiterausschüsse.

(G. Schmoller: Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen 1889. In: Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart. Reden und Aufsätze von Gustav Schmoller. Leipzig, 1890, S. 372 - 440, im folgenden zitiert als: Große Unternehmungen, S. 436.)

Dagegen sah Brigl-Matthiaß - dessen Schlußfolgerungen im Gegensatz zu denen Schmollers nicht nur auf vereinzelter Experimenten sehr weniger Unternehmer mit freiwillig errichteten Arbeiterausschüssen, sondern auf einer systematischen empirischen Untersuchung der praktischen Auswirkungen des Betriebsrätegesetzes von 1920 beruhten, - deutlicher, als dies Schmoller möglich war - auch die Grenzen einer rein sozialreformerischen Umgestaltung der industriell-kapitalistischen Arbeitsverhältnisse durch eine demokratisierte Betriebsverfassung, wobei er als wesentliche Grenze die großbetriebliche Produktion bezeichnet.

Diese unterschiedlichen Konsequenzen sind natürlich auch auf die unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen des Kathedersozialisten Schmoller und des der Sozialdemokratie nahestehenden Brigl-Matthiaß zurückzuführen.

Aber auch in solchen Betrieben wird es bestimmte Formen der Herrschaftsausübung durch den Unternehmer, wird es eine Hierarchie geben, die dem Bestreben der Arbeiter, Subjekt und nicht Objekt des betrieblichen Produktionsprozesses zu sein, Grenzen setzt und demzufolge strukturell bedingte Konflikte, die der einen oder anderen Lösung bedürfen, wenn auch - und insoweit ist Brigl-Matthiaß zuzustimmen - die Konflikte und ihre Bearbeitung sich anders darstellen werden als im Großbetrieb.

Neben diesem wohl gravierendsten Kritikpunkt an Brigl-Matthiaß' Studie besteht auch aus Gründen der ungeklärten Repräsentativität Anlaß zu einer gewissen Relativierung der dort vorgelegten Befunde. Brigl-Matthiaß hat seine Untersuchungen in der ersten Hälfte der zwanziger Jahre unter regionaler Eingrenzung auf Groß-Berlin und das rheinisch-westfälische Industriegebiet und sachlicher Beschränkung auf Großbetriebe des Bergbaus, der Großeisen- und der Metallindustrie durchgeführt ¹⁾. Zwar ist die Studie sicherlich mehr als eine Momentaufnahme, die lediglich eine Beschreibung des zeitgenössischen Milieus am untersuchten Ort darstellt und deren Verdienst darum primär auf die Entdeckung einer Fülle bisher unbekannter Details beschränkt wäre ²⁾, aber dennoch läßt sich aufgrund der vorgelegten Befunde letztlich nicht eindeutig klären, ob beispielsweise das

Scheitern der Verbesserung der Beziehungen zwischen Unternehmer und Belegschaft, der Demokratisierung des betrieblichen Herrschaftsverbandes, der Integration der Arbeiter in den Betrieb durch strukturelle Unzulänglichkeiten des Betriebsrätegesetzes oder durch einschneidende und zum Teil widersprüchliche Veränderungen der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse während des Untersuchungszeitraums verursacht wurden. Diese widersprüchlichen Veränderungen der gesellschaftlichen Verhältnisse ergaben sich einerseits durch eine fast vollständige Restauration der unternehmerischen Machtposition in Betrieb und Gesellschaft bis 1924, deren erste Auswirkungen übrigens bereits im Betriebsrätegesetz selbst ihren Niederschlag gefunden hatten, und waren andererseits durch eine zeitweise große Be-

1) Vgl. K. Brigl-Matthiaß, a.a.O. S. 19

2) Dies ergibt sich besonders aus der oben beschriebenen Ermittlung und soziologischen Klärung einiger Strukturmerkmale betrieblicher Interessenvertretung im Rahmen einer rechtlich institutionalisierten Betriebsverfassung.

deutung der Betriebsrätebewegung bestimmt, die trotz der Eliminierung von Räteelementen aus dem Betriebsrätegesetz auch noch nach Verabschiedung des Gesetzes für einige Zeit anhielt.

Dieses Defizit teilt die Betriebsrätestudie von Brigl-Matthiaß allerdings mit vielen anderen Untersuchungen, die auf der Basis von Primärerhebungen den empirischen Nachweis verschiedener Einflußvariablen auf die jeweilige Untersuchungsgröße zu ermitteln versuchen, da der spezifische Einfluß der jeweiligen Determinanten vermutlich nur durch eine längerfristige Verlaufsanalyse zu ermitteln wäre, die aber Brigl-Matthiaß offenbar nicht durchführen konnte oder wollte. So kommt es, daß er wesentliche historische Veränderungen der Rahmenbedingungen und Einflußvariablen der Betriebsverfassung und der betrieblichen Mitbestimmung nur unzureichend erfassen kann, wie der eher fragmentarische Abriß über die Geschichte des Arbeiterausschußwesens in seiner Grundlegung zeigt.

Trotz dieser einschränkenden kritischen Bemerkungen zu Brigl-Matthiaß' Studie - die nicht als Widerlegung, sondern als Relativierung seiner Befunde aufzufassen sind - hat seine Untersuchung wesentliche Erkenntnisse vor allem zu den Bedingungen der Betriebsratstätigkeit gebracht, die zum einen auch heute noch für die Handlungsmöglichkeiten und Handlungsgrenzen von Betriebsräten konstitutiv sind, an denen sich zum ändern aber auch spätere entsprechende Untersuchungen messen lassen müssen.

Legt man diesen Maßstab an die 1964 veröffentlichte Arbeit von O. Blume ¹⁾ an, zeigt sich, daß sie den soziologischen Erklärungswert der Brigl-Matthiaßschen Befunde nicht erreicht. Hatte Brigl-Matthiaß noch explizit zwischen Betriebsrätegesetz und Betriebsrätewesen differenziert, so beschränkte sich Blume bei seinen Überlegungen im wesentlichen auf die Frage, inwieweit die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 in der betrieblichen Praxis realisiert worden sind. Einen besonderen Stellenwert nahm dabei das durch das Gesetz geforderte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein, dessen praktische Relevanz bzw. Realisierung

1) Vgl. O. Blume, a.a.O.

für Blume eine zentrale Untersuchungskategorie darstellte.

Ausgehend von dieser übergeordneten Fragestellung sollte die Studie im einzelnen Auskunft zu vier Problembereichen geben ¹⁾:

- Wie funktionieren die verschiedenen Organe der so gekennzeichneten Betriebsverfassung in der Praxis?
- Wie vollzieht sich die Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Interessenvertretern untereinander und mit der Geschäftsleitung?
- Auf welche Hindernisse stößt die betriebliche Realisierung der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Normen?
- Welche Einstellungen haben die Arbeitnehmer zu ihren betrieblichen Interessenvertretern?

Diese Problembereiche hat Blume im wesentlichen durch verschiedene Erhebungen zur tatsächlichen Existenz der Organe des Betriebsverfassungsgesetzes im Betrieb, zum Grad der Zufriedenheit der Beteiligten mit den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes, zur Kenntnis von Einzelbestimmungen des Gesetzes und zu den Erwartungen der Belegschaften an ihre Interessenvertreter aufzuschließen versucht. Über die gegen die Betriebsrätestudie von Brigl-Matthias erhobenen Einwände bezüglich des die jeweiligen Fragestellungen präformierenden Vorverständnisses des Forschers von seinem Untersuchungsgegenstand hinaus - die zumindest gleichermaßen auch für Blumes Untersuchung Gültigkeit haben dürften und hier nicht noch einmal aufgegriffen werden sollen - ergibt sich schon aus der eben skizzierten Vorgehensweise Blumes, daß er zu einer soziologisch relevanten Analyse der wesentlichen Strukturen industrieller Betriebsverfassungen, ihrer gesellschaftlichen und politischen Voraussetzungen und Folgen, nicht in der Lage sein kann. Problematisch ist es beispielsweise, die Position und Situation der Belegschaften im Rahmen der sozialen Beziehungen, wie sie sich im Betrieb darstellen, an ihrer jeweiligen Gesetzeskenntnis überprüfen zu wollen ²⁾. Ebenso sagt die Zufriedenheit der Be-

1) Vgl. O. Blume, a.a.O. S.1.

2) Vgl. ebenda, S. 23 ff.

teiligten mit den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes wenig darüber aus, welche praktische Relevanz diese Normen haben, wenn nicht gleichzeitig die Motive dieser Zufriedenheit näher analysiert werden.

Blumes Vorgehensweise - wie auch seine daraus mehr oder minder zwangsläufig folgenden Ergebnisse - zeugen von einem Verständnis von industriellen Betriebsverfassungen, das im Grunde die betrieblichen Anhörungs-, Mitwirkungs-, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats mit ihrer - rechtlich - institutionellen Zielsetzung, also im wesentlichen das Betriebsverfassungsgesetz, gleichsetzt mit der industriellen Betriebsverfassung. Dabei negiert er, daß die aktuelle Betriebsverfassung immer auch politisch definiert und sozial normiert ist, und muß darum bei einer empirischen Analyse der Realität der Betriebsverfassung zu dem Ergebnis kommen, daß Normen und Wirklichkeit der Betriebsverfassung auseinanderklaffen, was - bezogen auf die zentrale Fragestellung - für Blume bedeutet, daß das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht hinreichend erfüllt ist.

Das Verdienst von Blumes Untersuchung liegt somit in erster Linie in der dargebotenen Fülle von Detailinformationen, beispielsweise zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Betriebsräten, zur formellen Organisation der Betriebsratsarbeit, zur Amtsdauer der Betriebsräte usw., weniger allerdings in der Aufdeckung soziologisch relevanter Strukturmerkmale der aktuellen Betriebsverfassung. Blumes Beitrag zu einer theoretischen Fundierung der gesellschaftlichen Bedeutung der industriellen Betriebsverfassung als wesentliches Element einer vom subjektiven Denken und Handeln der Beteiligten bestimmten Wirtschafts- und Sozialentwicklung ist also eher gering einzuschätzen.

1.2. Betriebsverfassung als soziales Gebilde

(Die Auffassung der betriebssoziologischen Schule,

L. H. Ad. Geck)

Auf einem anderen Weg als Brigl-Matthias und Blume hat L.H.Ad. Geck versucht, sich dem Problem der industriellen Betriebsverfassung in ihrer spezifisch deutschen Prägung zu nähern ¹⁾.

Ausgehend von einer vorab entwickelten Definition der Betriebsverfassung ¹⁾ bemüht er sich, insbesondere ihre jeweiligen Veränderungen vor dem Hintergrund der sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnisse aufzuzeigen.

Unter Betriebsverfassung im weitesten Sinne versteht Geck "die Gesamtordnung der Betriebsverhältnisse, die als Einheit angenommene Ausstattung und Organisation des Betriebes". Diese läßt sich differenzieren in

- die betriebliche Sachverfassung, d.h. die Ordnung der produktionstechnischen Elemente,
- die betriebliche Arbeitsverfassung, d.h. die Arbeitsorganisation,
- die betriebliche Personalverfassung, d.h. die Menschenordnung im Betrieb.

Im Mittelpunkt der Geckschen Untersuchung stehen die Wandlungen der betrieblichen Personalverfassung, die ihrerseits im wesentlichen durch verschiedene Einflußfaktoren bedingt werden ²⁾:

- Durch den Übergang vom Handarbeits-Kleinbetrieb zum Maschinenarbeits-Großbetrieb, der zu einer Teilung und Mechanisierung der Arbeit, einer bewußten Organisation des Betriebs, einer Hierarchisierung und Bürokratisierung der betrieblichen Arbeitsabläufe und Kommunikationswege, insgesamt zu einer Versachlichung des Betriebslebens führte, die sich in der Unterordnung der in den Betrieben tätigen Menschen "unter ein den Betrieb beherrschendes unpersönliches Etwas, unter ein objektives Prinzip" ³⁾, äußerte;

Fortsetzung von Fußnote 1) S. 20

L.H.Ad.Geck: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie. Berlin, 1931, im folgenden zitiert als: Arbeitsverhältnisse. Wesentliche Übereinstimmungen mit Gecks Auffassung zur Betriebsverfassung finden sich bei G. Briefs: Betriebssoziologie. In: Handwörterbuch der Soziologie, hrsg. von A. Vierkandt. Unveränderter Neudruck, Stuttgart, 1959 (1931), S. 31-52, und E. Michel: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt. 2.Auflg. Frankfurt/M, 1948. Auf die Ausarbeitung der spezifischen Unterschiede dieser Autoren soll hier verzichtet werden.

1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O.S. 3.

2) Vgl. ebenda, S. 42

3) Vgl. ebenda, S. 40

- durch veränderte unternehmerische Anschauungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses und durch unternehmerische Eingriffe in die gewachsene betriebliche Personalverfassung, die sich im wesentlichen in dem Übergang von patriarchalischen zu liberal-ökonomischen Auffassungen und Gestaltungsprinzipien konkretisieren ¹⁾;
- durch die staatliche Beeinflussung der Menschenordnung im Betrieb, der Geck im Ergebnis allerdings nur eine beschränkte Wirkung auf den Wandel der betrieblichen Personalverfassung konzedierte ²⁾;
- durch die Einwirkungen überbetrieblicher Organisationen der Betriebsbeteiligten, d.h. der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die - ähnlich wie die staatliche Beeinflussung - für Veränderungen der betrieblichen Personalverfassung von Geck als begrenzt relevant eingeschätzt werden ³⁾.

Ausgehend insbesondere von den unternehmerischen Anschauungen hinsichtlich des industriellen Arbeitsverhältnisses und der betrieblichen Personalverfassung entwirft Geck eine Typisierung der betrieblichen Personalverfassung, die drei Hauptformen beinhaltet, nämlich die patriarchalisch, die liberal-ökonomisch und die kooperativ orientierte Personalverfassung ⁴⁾.

Die patriarchalisch orientierte betriebliche Personalverfassung existierte in Industriebetrieben wegen des Fehlens einer "über- oder außerbetrieblichen Art von Lebensgemeinschaft" einerseits, der "Autonomisierung des Betriebs" andererseits, nicht mehr in Form der ursprünglichen patriarchalischen Personalverfassung verschiedener protoindustrieller Produktionsweisen, sondern in von Geck als Paternalismus und Protektoralismus bezeichneten abgeleiteten Formen ⁵⁾.

Die paternalistische betriebliche Personalverfassung stützt sich auf Arbeitsverhältnisse, in denen der Unternehmer ... sich um die Arbeiter menschlich müht

1) Vgl. L.H.Ad.Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O. S. 59 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 101.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 60.

5) Vgl. ebenda, S. 72.

aus der Überzeugung, daß letztlich er für das leibliche und seelische Schicksal seiner Arbeiter verantwortlich ist, und zwar mit der Maßgabe, daß er sich - in Anbetracht der tatsächlich oder vermeintlich fehlenden Einsicht und Willensstärke bei den Arbeitern - zu einer mehr oder weniger weit reichenden, absoluten Bevormundung der Arbeiter verpflichtet fühlt 1).

Der Paternalismus kannte indes nicht nur Verpflichtungen des Unternehmers für den Arbeiter, sondern beinhaltete als unlöslichen Bestandteil eine patriarchalische Ergebenheit der Arbeiter gegenüber dem Unternehmer:

Die protektorale betriebliche Personalverfassung ... stützt sich auf Arbeitsverhältnisse, in denen der Unternehmer ... dem Menschen im Arbeiter besondere Beachtung schenkt und Vorkehrungen zu seinen Gunsten trifft aus der Überzeugung einer Mitverantwortlichkeit am leiblichen und seelischen Arbeiterschicksal, um den noch nicht zur hinreichenden Einsicht und Willensstärke gelangten Arbeiter zu einer gesteigerten Selbstverantwortlichkeit, zu erweiterten Fähigkeiten und zu erhöhtem Tun zu führen 2).

Im Gegensatz zum Paternalismus beinhaltete der Protektoralismus keine vollständige Bevormundung des Arbeiters durch den Unternehmer mehr, sondern zielte auch darauf ab, den Arbeiter selbst Initiativen entwickeln zu lassen, Initiativen allerdings mit begrenzter Reichweite, deren Ziel und Richtung angesichts der weiter erwarteten Ergebenheit der Arbeiter der Unternehmer bestimmen und die er sich bzw. dem Betrieb nutzbar machen konnte.

Im Unterschied zu den patriarchalisch orientierten Personalverfassungen in ihren spezifischen Varianten stützten sich

die liberal-ökonomisch orientierten betrieblichen Personalverfassungen ... auf Arbeitsverhältnisse, denen die unternehmerische Ansicht zugrunde liegt, daß es in dem freien Belieben wie des Arbeitgebers so auch jedes Arbeitnehmers stehe, in ein Arbeitsverhältnis einzutreten oder nicht, daß die Freiheit, einen Arbeitsvertrag zu schließen, jedem anheingebe, das für ihn beste Arbeitsverhältnis auszusuchen, daß in dem Vertragsverhältnis der Arbeitsleistung auf der einen die Lohnzahlung auf der anderen Seite entspreche und hiermit der gesamte Vertragsinhalt, die gesamten Verpflichtungen der beiden Parteien bestimmt seien 3).

-
- 1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O., S.72.
 - 2) Vgl. ebenda, S. 72f.
 - 3) Vgl. ebenda, S. 62.

Die - gemäß Geck auch noch zum Zeitpunkt der Erstellung seiner Arbeit, also in den zwanziger Jahren, wenn auch in spezifischen Fortentwicklungen, dominierenden ¹⁾ - liberal-ökonomisch orientierten Personalverfassungen waren notwendige Konsequenz aus den wirtschaftlichen, technischen und sozialen Problemen, die die nach der industriellen Revolution etablierten neuen Produktionsformen verursachten und die eine Versachlichung der Menschenordnung im Betrieb analog zur Versachlichung der Produktionstechnik und der Arbeitsorganisation erforderlich machten. Die Versachlichung der Personalverfassung lag in der Beschränkung des Arbeitsverhältnisses auf das arbeitsvertraglich Geregelte und schuf die Voraussetzung dafür, daß der Unternehmer den "Produktionsfaktor Arbeit" analog zu den Betriebsstoffen in seine betriebliche Kalkulation einstellen konnte ²⁾. Gleichzeitig blieben die liberal-ökonomisch orientierten Unternehmer nach den Auffassungen des Liberalismus sittlich vor patriarchalisch orientierten Unternehmern gerechtfertigt, indem sie die sich selbst abgeforderte harte, rationalisierte "Arbeitsethik" auch vom Arbeiter in Form von Härte, Fleiß und Sparsamkeit als Voraussetzung eines sozialen und ökonomischen Aufstiegs verlangten. Dies impliziert, daß nach Abschluß des Arbeitsvertrags vom Arbeiter eine absolute Unterordnung im Betrieb wie auch das Erbringen einer bestimmten Arbeitsleistung gefordert wurde, im Betrieb also eine Beziehung zwischen Arbeiter und Unternehmer bestand, die Geck als Arbeitsabsolutismus und Betriebsabsolutismus, als absoluten "Herr-im-Hause-Standpunkt" charakterisierte ³⁾.

Im übrigen waren die liberal-ökonomisch orientierten Personalverfassungen in der Praxis häufig nicht ausschließlich auf reine Lohnbeziehungen abgestellt, sondern teilweise mit bestimmten Maßnahmen einer betrieblichen Sozialpolitik (z.B. Bau von Werkwohnungen) verbunden, sofern diese zur Aufrechterhaltung eines reibungslosen betrieblichen Produktionsablaufs notwen-

1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O. S. 71.

2) Vgl. ebenda, S. 63 f.

3) Vgl. ebenda, S. 66.

dig waren. Ob diese sozialpolitischen Momente ansonsten wirtschaftsliberaler Personalverfassungen allerdings mit Geck als umgebogene Rudimente des Patriarchalismus interpretiert werden können ¹⁾, scheint fraglich, denn zumindest von den ihnen unterliegenden unternehmerischen Motiven her basierten sie eben gerade nicht auf einem als moralische und sittliche Verpflichtung empfundenen Verantwortungsgefühl für die Arbeiter, sondern intendierten die Stabilisierung der betrieblichen Verhältnisse zwecks Sicherung eines störungsfreien Produktionsablaufs und maximaler Ausschöpfung des Leistungsreservoirs der Arbeiter.

Als diejenige betriebliche Personalverfassung, die vielleicht die der Zukunft sei, bezeichnet Geck die kooperativ orientierte Personalverfassung ²⁾, die durch eine mehr oder minder ausgedehnte - zunächst beschränkte und sich langsam erweiternde - Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Arbeiter charakterisiert ist und deren Realisierung - so Gecks Prognose - vor allem durch den Druck der auf eine Humanisierung der Personalverfassung drängenden Gewerkschaften einerseits, der "starken Zeitanschauung, daß nicht nur totes, sondern auch lebendiges 'Material' im Produktionsprozeß seine eigene Behandlung verlangt" ³⁾, andererseits vorangetrieben werde. Erste Vorläufer solcher kooperativ orientierter Personalverfassungen sieht Geck in den in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstandenen freiwilligen betrieblichen Arbeiterausschüssen, insbesondere in jenen, die eine Konstitutionalisierung der Betriebsverfassung anstrebten ⁴⁾. Dagegen interpretiert Geck das Betriebsrätegesetz von 1920 nicht notwendig als Ausdruck einer kooperativen Personalverfassung, da der gesetzliche Freiheitspielraum durchaus ein Nebeneinander und Gegeneinander der gesetzlich zur Kooperation Verpflichteten ermögliche und ermöglicht hat ⁵⁾.

Bei einem Vergleich der Untersuchungen von Brigl-Matthias und Blume einerseits, Geck andererseits fällt - einmal abgesehen von den unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen - zu-

1) Vgl. L.H.Ad.Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O.S. 65.

2) Vgl. ebenda, S. 82 f.

3) Vgl. ebenda, S. 83.

4) Vgl. ebenda, S. 92.

5) Vgl. ebenda, S. 100 f.

nächst auf, daß Geck von einem sehr viel weiteren Begriff von Betriebsverfassung ausgeht als insbesondere Blume. Gesetzliche Versuche zur Normierung der Betriebsverfassung - so zum Beispiel das Betriebsrätegesetz von 1920 - tauchen bei Geck eher als Marginalien auf. Stattdessen bildet für ihn das Ensemble von betrieblicher Produktionstechnik, betrieblicher Arbeitsorganisation und betrieblicher Personalverfassung die Betriebsverfassung im weitesten Sinne, und die betriebliche Personalverfassung wiederum wird durch Produktionstechnik und Arbeitsorganisation, durch unternehmerische Grundanschauungen und die faktischen Herrschaftsverhältnisse im Betrieb, durch die soziale und wirtschaftliche Umwelt des Betriebs determiniert ¹⁾.

Diese weite Auffassung von Betriebsverfassung ermöglicht Geck - im Unterschied zu den meisten anderen Untersuchungen zu dieser Thematik - den Versuch, wesentliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Formbestimmungen der industriellen Betriebsverfassung herauszuarbeiten, die Betriebsverfassung also nicht etwa primär als Ergebnis staatlicher Gesetzgebungs- oder unternehmerischer Willkürakte darstellen zu wollen, sondern als Ergebnis eines komplexen betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses, in dem technische, ökonomische und soziale Bestimmungsfaktoren miteinander vermittelt werden. So kennzeichnet Geck die Entwicklung der Betriebsverfassung von protoindustriellen zu industriellen Ausprägungen als einen Prozeß der Versachlichung, der aus der Rationalisierung des Produktionsprozesses im industriellen Kapitalismus notwendig folgen mußte und der die Beziehungen zwischen Arbeiter und Unternehmer auf eine unpersönliche, rationale, auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung beruhende Basis stellte. In diesem Zusammenhang hat Geck auch die Bedeutung der Trennung von Eigentum und Kontrolle, also des Auseinanderfallens von Kapitalstellerfunktion und eigentlicher Unternehmerfunktion, für die betriebliche Personalverfassung erkannt, der er ebenfalls einen Beitrag zur Versachlichung der betrieblichen Verhältnisse beimißt, da sich die Unternehmensleitung als Organ eines automatisierten Betriebs fühle, dessen Ertrag im Interesse

1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O. S. 3.

der Kapitalgeber zu sichern sei ¹⁾.

Leider hat Geck die in seinem weiten Vorverständnis von Betriebsverfassung angelegten Möglichkeiten zur Herausarbeitung der gesellschaftlichen Voraussetzungen und Bedeutung industrieller Betriebsverfassungen in seinem weiteren konkreten Untersuchungsgang nicht voll ausgeschöpft. Dies wird schon daran deutlich, daß er explizit die Wandlungen der betrieblichen Personalverfassungen in den Mittelpunkt seiner Untersuchungen stellte, dagegen andere - von ihm selbst genannte - Einflußfaktoren der Betriebsverfassung zum Teil eher als Randbedingungen in seine Überlegungen einfließen ließ, ohne sie wirklich eindeutig in ihren spezifischen Wechselwirkungen auf die zentrale Thematik der Untersuchung zu beziehen. Dies gilt z.B. für den konkreten und sich ändernden Einfluß von Produktionstechnik und Arbeitsorganisation auf die Personalverfassung, ebenso aber auch für die Relevanz von veränderten wirtschaftlichen und sozialen Umweltbedingungen des Betriebs, die sich bei Geck im wesentlichen in einem Wandel der unternehmerischen Normen und Wertvorstellungen zu erschöpfen scheinen.

Die Reduktion des eigenen Anspruchsniveaus schlägt sich notwendigerweise auch in der Geckschen Typisierung der betrieblichen Personalverfassung, die für ihn offenbar eine Betriebsverfassung im engeren Sinn darstellt, nieder. In die Charakterisierung der unterschiedlichen Verfassungsformen als patriarchalisch, liberal-ökonomisch oder kooperativ orientiert gehen nämlich die in Gecks grundlegendem Beziehungssystem entwickelten Einflußfaktoren gar nicht mehr ein, sondern sie reflektieren eher und ausschließlich den Wandel der unternehmerischen Anschauungen darüber, wie die Arbeiter im Betrieb zweckmäßigerweise zu behandeln seien. Insofern dürfte dieser Typisierungsversuch weniger unterschiedliche betriebliche Personalverfassungen bezeichnen, sondern eher verschiedene Ausprägungen einer unternehmerischen sozialen Betriebspolitik ²⁾, die den zielgerichteten Versuch des Unternehmers zur Sicherung eines rei-

1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Arbeitsverhältnisse, a.a.O. S. 43 ff.

2) Ähnlich hierzu auch die Auffassung von G. Briefs und E. Michel, a.a.O., im Unterschied zu Geck.

bungslosen Betriebsablaufs, maximaler Leistungsausschöpfung und Stabilisierung der betrieblichen Verhältnisse insgesamt meint.

1.3. Betriebsverfassung als Ausdruck betrieblicher Willensbildung

(Die Auffassung von O. Neuloh)

In eine andere Richtung als die bisherigen kritischen Anmerkungen zu Gecks Untersuchung zielen die Einschätzungen O. Neulohs¹⁾ der seine eigenen Ausgangspunkte und Fragestellungen, zum Teil basierend auf Geck, Briefs und Michel, zum Teil in kritischer Auseinandersetzung mit diesen, entwickelt hat. Neuloh kritisiert - neben der mangelnden Berücksichtigung der Ergebnisse empirisch-soziologischer Einzeluntersuchungen über die Verfassung deutscher Betriebe - insbesondere Gecks betriebsfremde Terminologie, die sich in solchen Begriffen wie patriarchalisch oder kooperativ orientierte Betriebsverfassung niederschlägt, und die angeblich eine, die "Verständigung zwischen den Sozialpartnern" erschwerende, "ideologische Belastung der deutschen Betriebsverfassung" mit sich bringt²⁾.

Sich selbst von solchem 'ideologischen Ballast befreiend' definiert Neuloh³⁾:

Betriebsverfassung im soziologischen Sinne ist die von innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Faktoren beeinflusste Sozialordnung eines Betriebs, für deren Gestaltung die institutionellen Formen und sozioklimati-

1) O. Neuloh: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung. Tübingen, 1956. In seiner späteren Untersuchung: Der neue Betriebsstil. Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung. Tübingen, 1960, hat Neuloh die grundsätzlichen Auffassungen seiner ersten Studie wieder aufgenommen und zum Teil mit weitergehenden Fragestellungen konfrontiert, die hier nicht weiter aufgegriffen werden. Von einer ähnlichen Position wie Neuloh geht auch sein Schüler H.J. Teuteberg aus: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts. Tübingen, 1961.

2) Vgl. O. Neuloh, a.a.O. S. 37 ff.

3) Vgl. ebenda, S. 35.

schen Auswirkungen der betrieblichen Willensbildung von entscheidender Bedeutung sind.

Unter den institutionellen Formen der Willensbildung versteht er "den Teil der betrieblichen Organisation, der das Zusammen-
sein der Menschen im Betrieb regelt" ¹⁾. Darunter fallen die "gesamten außer- und innerbetrieblichen gesetzten Ordnungen im Sinne von Gesetzen, Richtlinien, Arbeitsordnungen, betriebsautonomen Normen, Einrichtungen" ²⁾. Die sozioklimatischen Auswirkungen der betrieblichen Willensbildung bezeichnen die nicht im institutionellen Bereich erfaßbaren zwischenmenschlichen Beziehungen, "die sich z.B. im Betriebston, in der Arbeitsgesinnung, der Arbeitsfreude, dem Betriebsgeist usw. offenbaren" ³⁾.

In seiner Analyse der von ihm in einer spezifischen Weise verstandenen Betriebsverfassung besitzt für Neuloh also die betriebliche Willensbildung eine zentrale Bedeutung. Denn "die Betriebsverfassung ist eine Form der betrieblichen Willensbildung und zugleich ihr Ausdruck" ⁴⁾. Hiervon ausgehend kennzeichnet er den Entwicklungsprozeß der deutschen Betriebsverfassung im wesentlichen als einen allmählichen Übergang von der einseitigen Betriebsverfassung, charakterisiert durch einseitige betriebliche Willensbildung aufgrund der Willensäußerung einer Person, nämlich des Unternehmers, zur zweiseitigen Betriebsverfassung, in der die Willensbildung Resultante aus den Willensäußerungen von zwei gleichberechtigten Willensfaktoren verschiedenen Ursprungs ist ⁵⁾, und die ihren Ausdruck in den durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 gesetzlich normierten Formen der Betriebsverfassung gefunden haben ⁶⁾.

Eine Einschätzung der Aussagekraft dieser Kennzeichnung der Betriebsverfassung hat davon auszugehen, inwieweit eine Unter-

1) Vgl. O. Neuloh, a.a.O. S. 33.

2) Vgl. ebenda, S. 33 ff.

3) Vgl. ebenda, S. 34.

4) Vgl. ebenda.

5) Vgl. ebenda, S. 41.

6) Vgl. ebenda, S. 65.

suchungskategorie wie der Betriebswille überhaupt zur Beschreibung soziologisch relevanter Strukturmerkmale von Industriebetrieben geeignet ist. Offensichtlich - wenn auch nicht explizit - geht Neuloh davon aus, daß im Betrieb zwei voneinander abgrenzbare Gruppierungen (also Belegschaft und Unternehmer, bzw. Ausführende und Leitende) aufeinandertreffen, die unterschiedliche Interessen verfolgen, die aber - im Falle der zweiseitigen Betriebsverfassung - bei der Formulierung des sogenannten Betriebswillens entweder von vornherein miteinander kompatibel sind oder durch Aushandlung eines Kompromisses in Übereinstimmung gebracht werden können. Abgesehen von der Frage, ob ein solcher Kompromiß zwischen den Interessenlagen verschiedener Gruppierungen nicht besser auch als solcher bezeichnet werden sollte und nicht schlichtweg als Wille des Betriebs definiert werden kann, muß ein so konstruierter Willensbildungsprozeß einschließlich seines Resultats als formal und ohne konkreten Bezug zu den realen betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen betrachtet werden, wenn er nicht auf die den unterschiedlichen Willensäußerungen zugrundeliegenden Interessenlagen, insbesondere auch ihr ökonomisches und soziales Substrat, zurückgeht. Der Begriff des Interesses und damit auch das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaftsangehörigen, ist jedoch für Neuloh im Zusammenhang mit der Betriebsverfassung nicht von Bedeutung, wie er auch überhaupt auf eine inhaltliche Ableitung und Ausfüllung der für ihn zentralen Untersuchungskategorie des Betriebswillens weitgehend verzichtet.

Von diesem formalistischen Grundverständnis her ist es folgerichtig, wenn Neuloh den Einfluß der am betrieblichen Arbeits- und Kooperationsprozeß Beteiligten als gleichrangig betrachtet, ohne z.B. die Unterschiedlichkeit der Ausstattung der betrieblichen Positionen mit gesellschaftlicher und betrieblicher Autorität und Herrschaft zu beachten. So bestehen in den zentralen unternehmerischen Fragen des Betriebs, den wirtschaftlichen Angelegenheiten, auch nach dem heutigen Betriebsverfassungsgesetz allenfalls Informations- bzw. Beratungsrechte für die Belegschaftsvertreter. Eine zweiseitige Willensbildung ist hier nicht gegeben.

Unklar bleibt bei Neuloh des weiteren die fehlende Unterschei-

dung von Betriebs- und Unternehmensverfassung, was sich unter anderem an der Zuordnung der Montanmitbestimmung zu den zweiseitigen Betriebsverfassungsformen zeigt, obwohl die Montanmitbestimmung auf der Ebene des Unternehmens als der selbständigen, auf der Institution des Privateigentums beruhenden Wirtschaftseinheit angesiedelt ist, während sich die industrielle Betriebsverfassung zunächst auf den Betrieb als seinem Wesen nach industrieller Arbeits- und Produktionseinheit, die ihrerseits wiederum vom Unternehmen geschaffen ist, bezieht.

1.4. Betriebsverfassung als Institutionalisierung konfliktärer Integration

(Die pluralistische Auffassung von R. Dahrendorf)

Der Neulohsche Ansatz ist auch von R. Dahrendorf einer scharfen Kritik unterzogen worden ¹⁾. Insbesondere betont er, daß die Postulierung einer zweiseitigen Betriebsverfassung schon in ihrem Grundansatz die strukturellen Gesetzmäßigkeiten aller Betriebe übersieht. Für ihn ist die Betriebsverfassung "die institutionelle Form, die sich der Betrieb als Zwangsverband gibt, um der aus seiner Sozialstruktur erwachsenden Spannungen Herr zu werden " ²⁾.

Anknüpfend an R. Bendix ³⁾ geht Dahrendorf davon aus, daß "das Bestehen von Herrschaftsbeziehungen und die dichotomische Verteilung der Herrschaft ... eine Grundtatsache der Betriebsstruktur (ist), an der keine Form der Betriebsverfassung vorübergehen kann" ⁴⁾. Folgerichtig bezieht sich bei Dahrendorf die Veränderbarkeit von Betriebsverfassungen nicht auf die Veränderung oder gar Überwindung grundlegender Herrschaftsstruk-

1) Vgl. R. Dahrendorf: Sozialstruktur des Betriebes. Wiesbaden, 1972, im folgenden zitiert als: Sozialstruktur, S. 68. In seinem Buch: Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, 5. Auflg. München, 1977 referiert Dahrendorf im wesentlichen die gleichen Auffassungen zur Betriebsverfassung.

2) R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 68.

3) R. Bendix: Herrschaft und Industriearbeit. Untersuchungen über Liberalismus und Autokratie in der Geschichte der Industrialisierung. Frankfurt/M, 1960 (1956).

4) R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 69.

turen, sondern lediglich auf die Legitimation von Herrschaft sowie die Begründung und Orientierung der Herrschaftsausübung. Hiervon ausgehend entwirft Dahrendorf zwei Idealtypen der Betriebsverfassung, zwischen denen sich deren aktuelle Formen bewegen ¹⁾:

- Absolute Herrschaft im Betrieb: die Autorität der Manager ist nur durch außerbetriebliche Instanzen legitimiert (zum Beispiel Eigentum). Die Autoritätsträger sind den ihnen Unterstellten in keiner Weise verantwortlich, sie üben eine uneingeschränkte Herrschaft aus;
- konstitutionelle Herrschaft: die Autorität wird innerbetrieblich legitimiert. Der Betrieb ist nach außen hin eine abgeschlossene, autonome Einheit, die Autoritätsträger sind den Unterstellten verantwortlich, im Grenzfall stellen sie eine von der Belegschaft gewählte Regierung dar.

Hinsichtlich der aktuellen deutschen Betriebsverfassung vertritt Dahrendorf die Auffassung, daß sie wie einige andere moderne westliche Betriebsverfassungen zur konstitutionellen Herrschaft tendiert. Speziell die deutsche Betriebsverfassung hält er allerdings für ungeeignet, eine rationale Lösung der Ausdrucksformen betrieblicher Konflikte zu ermöglichen. In den Betriebsräten sei die Gefahr angelegt, daß diese tendenziell zu einer Ergänzung der betrieblichen Autoritätsstruktur werden, indem nämlich - wie schon H. Schelsky behauptete - die Belegschaftsvertretung die Position einer institutionalisierten Nebenhierarchie im Betrieb einnehme ²⁾. Als Teil der offiziellen betrieblichen Autoritätsstruktur, zu der der Betriebsrat insoweit zu rechnen sei, als er den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen habe, erweise sich der Betriebsrat selber als Träger von Autorität und zwar an der Seite des Managements als Mitglied der Herrschaftsgruppe gegenüber der Belegschaft als den Beherrschten ³⁾. Auf diese Weise werde

1) R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 69 f.

2) Vgl. R. Dahrendorf: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart, 1957, im folgenden zitiert als: Soziale Klassen, S. 226 ff.

3) Erheblich differenzierter als Dahrendorf beschreibt F. Fürstenberg - auf den Dahrendorf seine Beweisführung partiell

durch die Einrichtung von Betriebsräten (nach dem deutschen Muster) zwar eine Wandlung der industriellen Herrschaftsstruktur erreicht, die aber gleichzeitig neuen industriellen Klassenkonflikten den Weg ebne, indem sie neue Herrschaft aufbaue. Folglich könne auch der Betriebsrat seine (integrative) Funktion der Milderung des Klassenkonflikts nicht erfüllen ¹⁾.

Neben der Tatsache, daß diese Behauptungen Dahrendorfs empirisch völlig uneingelöst sind, liegt seiner Einschätzung der Position und Situation des Betriebsrats eine formale Gleichsetzung der Autoritätsrollen von Management und Belegschaftsvertretern zugrunde. Dahrendorf versteht in Anlehnung an Max Weber unter Autorität (oder Herrschaft, die er gleichsetzt,) die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren

Fortsetzung von Fußnote 3, S. 32

stützt (vgl. R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 34, Fußnote 23) - die Position und Situation von Betriebsräten; vgl. F. Fürstenberg: Der Betriebsrat - Strukturanalyse einer Grenzsituation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 1958, S.418-429. Hiernach nimmt der Betriebsrat im Schnittpunkt der Erwartungshaltungen dreier Interessengruppen - Belegschaft, Geschäftsleitung und Gewerkschaft - eine deutliche Grenzstellung ein, deren praktische Folgen sich vor allem als Widerstand bei der Verwirklichung der Mindestbedingungen einer funktionsfähigen, selbständig handelnden Institution zeigen: "Anerkennung seitens der Interaktionspartner, Möglichkeit zu hinreichender Information und damit einhergehender sozialer Orientierung und schließlich die Möglichkeit zum selbständigen Mitwirken." (Vgl. F. Fürstenberg, a.a.O. S. 427). Im Gegensatz zu Dahrendorf scheint Fürstenberg dem Betriebsrat übrigens durchaus eine konfliktkanalisierende Funktion beizumessen.

1) Noch problematischer als die Position des Betriebsrats schätzt Dahrendorf die des Arbeitsdirektors im Rahmen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene ein. Da seine Position mit Herrschaftsbefugnis ausgestattet sei, gehöre er der herrschenden Gruppe an, obwohl er sich unter Umständen aus der Gruppe der Beherrschten rekrutiere; folglich würden sich auch seine ehemaligen latenten Interessen in ihr Gegenteil verkehren, der Arbeitsdirektor sei damit eine zur Regulierung industrieller Klassenkonflikte ungeeignete Position.
(Vgl. R. Dahrendorf: Soziale Klassen, a.a.O. S. 230 ff.)

Personen Gehorsam zu finden ¹⁾, sieht jedoch in seiner Analyse von den Quellen der Herrschaft ab. Dabei würde schon eine Betrachtung dieser Quellen deutlich zeigen, daß die Autorität von Betriebsrat und Management keineswegs gleichgesetzt werden kann. Denn die Autorität des Managements gründet sich letztlich auf die von den Produktionsmittelbesitzern an das Management delegierte Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel, während die Autorität des Betriebsrats auf der Wahl durch die Belegschaftsmitglieder und deren solidarischem Verhalten beruht. Ebenso wenig wie bei den Quellen der Autorität differenziert Dahrendorf bezüglich der Adressaten und der inhaltlichen Bereiche der Autorität des Managements und der Belegschaftsvertreter. Die Autorität des Betriebsrats wird nur hinsichtlich ihrer Beziehungen zur Belegschaft thematisiert. Damit wird der Betriebsrat in diesem Zusammenhang einseitig auf eine Vermittlungsfunktion in Hinblick auf die Belegschaft festgelegt. Die zumindest ebenso wichtige Frage der Autorität des Betriebsrats gegenüber dem Management, die sich aus Position und Situation des Betriebsrats als Gegenmacht ableiten ließe, bleibt unbeachtet.

Schließlich werden die unterschiedlichen inhaltlichen Wirkungsbereiche der Autorität von Management und Betriebsrat formal gleichgesetzt. Die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen werden aber von einer möglichen Autorität des Betriebsrats nicht berührt, sondern unterliegen voll und ganz der Autorität des Managements. Sichtbarer Ausdruck dieser ungleichen Autoritätsverteilung ist das Betriebsverfassungsgesetz, das dem Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten allenfalls Anhörungs- und Informationsrechte einräumt. Die - zudem meist reaktive - Einflußnahme des Betriebsrats beschränkt sich auf Randbereiche der unternehmerischen Entscheidungen, wobei die grundlegenden betrieblichen Strukturen nicht tangiert werden.

Dahrendorfs Auffassungen zur Betriebsverfassung und insbesondere die dahinter stehende Ideologie werden noch deutlicher,

1) Vgl. R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 21.

wenn man die von ihm formulierten Prinzipien zur Regelung der industriellen Beziehungen einer kritischen Analyse unterzieht¹⁾: In einem ersten Prinzip fordert Dahrendorf, daß die an den industriellen Beziehungen Beteiligten den Sinn und die Notwendigkeit von Konflikten akzeptieren. Denn nur, wenn die Auseinandersetzungen der Interessengruppen als legitim anerkannt werden, können sie sinnvoll bewältigt werden, also zur Milderung der Konflikte beitragen. Damit wird eine Austragung der Konflikte im Rahmen der bestehenden Ordnung angestrebt, was implizit voraussetzt, daß sich die Beherrschten nicht gegen die Herrschaftsstruktur als solche, sondern nur gegen die Herrschaftsausübung richten²⁾. Offen bleibt dabei, welche Konflikte für Dahrendorf noch bearbeitbar und damit legitim sind und welche die bestehende Herrschaftsstruktur bedrohen und darum unzulässig sind.

Das zweite Prinzip beinhaltet, daß die Lösung von Konflikten stets nur in der Regelung ihrer Formen, nicht aber in der Beseitigung ihrer Ursachen gesucht werden kann. Damit wird die Anerkennung der bestehenden Herrschaftsstruktur durch die Beteiligten postuliert. Obwohl Dahrendorf also eine Theorie des sozialen Konflikts zu seinem Ausgangspunkt macht, geht es ihm implizit um konfliktäre Integration zwecks Erhaltung des Systems.

Letztlich wird also von den Beherrschten gefordert, daß sie von sich aus zur (integrativen) Regelung von Konflikten beitragen, die durch eben diese Herrschaftsordnung erst entstanden sind. Sie müßten damit auf die Wahrnehmung ihrer Interessen zumindest partiell ebenso verzichten, wie auf den Einsatz von Kampfmitteln zur Durchsetzung ihrer Interessen. Diese Forderung wirkt sich angesichts des von vornherein gegebenen Machtungleichgewichts zwischen Belegschaften und deren Vertretern und Managements dergestalt aus, daß Belegschaftsvertreter und Management bei den von Dahrendorf geforderten Verhandlungen von ungleichen Startpositionen ausgehen, die dem Management immer die entscheidenden Vorteile verschaffen. Die formale Gleich-

1) Vgl. R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O. S. 63 ff.

2) Vgl. W. Thomssen: Wirtschaftliche Mitbestimmung und sozialer Konflikt. Neuwied und Berlin, 1970, S. 73.

setzung der Ausgangspositionen von Belegschaft und Management hat einen wesentlichen Grund darin, daß Dahrendorf über keinen substantiellen Begriff von Interesse verfügt. Er unterscheidet lediglich zwischen dem Interesse der Herrschaftsgruppe an der Aufrechterhaltung des status quo und dem Interesse der Beherrschten zur Veränderung desselben. Es werden hierbei weder die Bedingungen der Herrschaft noch die Verbindung der Interessen mit den konkreten Arbeits- und Lebensverhältnissen thematisiert ¹⁾.

In einem dritten Prinzip schlägt Dahrendorf die Einrichtung von Institutionen vor, die die Auseinandersetzungen in verbindlicher Weise kanalisieren sollen. Damit ist keineswegs die Organisation von betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsinteressen zwecks besserer und effektiver Artikulierung und letztlich Durchsetzung gemeint, sondern "die institutionelle Kontrolle von Interessengegensätzen, die von den Interessengruppen bzw. ihren Beauftragten selbst ausgeübt wird" ²⁾. Dahrendorf verschweigt dabei, daß die im Rahmen der bestehenden Gesellschaftsordnung geschaffenen Institutionen den allgemeinen Normen dieser Gesellschaftsordnung unterliegen, einer Gesellschaftsordnung, die doch die Beherrschten erst in diese Position zwingt. Die von Dahrendorf geforderte Einrichtung solcher Institutionen dient damit letztlich der Herrschaftsgruppe und der Aufrechterhaltung des status quo, weil sie durch die herrschenden Normen als Normen der Herrschenden weitgehend präjudiziert werden.

Als unmittelbare Ergänzung des dritten Prinzips zur Regelung der industriellen Beziehungen kann das vierte Prinzip angesehen werden, das die Einigung der Beteiligten über gewisse Spielregeln, nach denen sie ihre Gegensätze austragen sollen, beinhaltet. Entsprechend gilt auch hier, daß bei einer gegebenen Gesellschaftsordnung Spielregeln gegenüber dieser Ordnung nicht neutral sein können, sondern im wesentlichen mit dieser Ordnung übereinstimmen müssen, weil sie innerhalb des Norm- und Wertgefüges dieser Ordnung etabliert werden, und weil die Durchsetzungsmöglichkeiten von Spielregeln für die an der Aufrechterhal-

1) Vgl. W. Thomssen: Wirtschaftliche Mitbestimmung, a.a.O. S. 72.

2) Vgl. ebenda S. 75.

tung des status quo interessierte Herrschaftsgruppe erheblich größer sind als die der Beherrschten.

Die grundsätzliche Systemkonformität der Institutionen zur verbindlichen Regelung der Konflikte und der Spielregeln zur Austragung der Gegensätze führt dazu, daß die von Dahrendorf geforderte freie Aushandlung von Kompromissen für die Beherrschten in der Realität sich als ein Aushandeln unter Zwang erweist, denn die Beherrschten können nur unter Bedingungen verhandeln, die von den Herrschenden akzeptiert werden, und ihre Ansprüche dürfen diese Bedingungen nicht überschreiten.

Noch deutlicher als seine Überlegungen zur industriellen Betriebsverfassung in ihrer spezifisch deutschen Version zeigen diese Dahrendorfschen Prinzipien zur Regelung der industriellen Beziehungen im allgemeinen, daß seinem Ansatz eine Auffassung vom Industriebetrieb zugrundeliegt, die dem sogenannten Pluralismus ¹⁾ entlehnt ist. Danach ist der Betrieb eine Koa-

1) Eine allgemeine Einführung zum Begriff des Pluralismus gibt u.a. B. Schäfers: Sozialstruktur und Wandel der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, 1976, S. 105-107.

Zur pluralistischen Auffassung vom Industriebetrieb siehe den zusammenfassenden Überblick von A. Fox: Industrial Relations: A Social Critique of Pluralist Ideology, in: Man and Organization, ed. by J. Child, London, 1973, S. 185-231. Fox erwähnt bei seinem Überblick verschiedene Varianten des Pluralismus, wie etwa auch die 'koalitionstheoretische' Auffassung von R.M. Cyert, J.G. March u.a.: A Behavioral Theory of the Firm, Englewood Cliffs, 1963. Darüberhinaus übt er an der pluralistischen Auffassung eine grundlegende Kritik, auf die zum Teil auch bei den weiteren Überlegungen zurückgegriffen werden kann. Bei aller grundsätzlichen Kritik am Pluralismus darf im übrigen nicht übersehen werden, daß diese Auffassung eine erhebliche, vor allem politische, Bedeutung hat, insofern sie die theoretische Grundlage für bestimmte pragmatische Politikvorstellungen abgibt. Hier ist insbesondere auf die von K.R. Popper so bezeichnete 'Stückwerk-Sozialtechnik' zu verweisen, die im Rahmen einer 'offenen', d.h. das menschliche Zusammenleben auf der Grundlage kritischer Rationalität gestaltenden Gesellschaft (vgl. hierzu K.R. Popper: Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, 2 Bde., 4. Auflg. München, 1975) eine Veränderung dieser Gesellschaft nur Schritt für Schritt anstrebt und für möglich hält, dagegen umfassende Reformen ablehnt, weil deren komplexe Konsequenzen nicht absehbar sind (vgl. hierzu vor allem K.R. Popper: Das Elend des Historizismus. Tübingen, 1965). Hieraus folgt eine gleichsam negative Politik des Stückwerks, die sich an konkreten Ausprägungen von Mißständen und nicht an umfassenden Zielvorstellungen orientiert.

Unter ausdrücklicher Berufung auf Popper haben verschiedene Autoren die von ihm nur in Grundzügen dargestellte Strategie der

lition von Individuen und Gruppen mit je spezifischen Ansprüchen und Interessen, die einen Komplex von Spannungen und konkurrierenden Forderungen bilden, welche im Interesse der Aufrechterhaltung einer existenzfähigen kooperativen Struktur - innerhalb derer alle Individuen und Gruppen (mit unterschiedlichen Erfolgsgraden) ihre Ansprüche verfolgen können - bearbeitet und miteinander vermittelt werden müssen ¹⁾. Entsprechend dieser Grundannahme geht der Pluralismus davon aus, daß die Herrschaft des Managements nicht automatisch legitimiert ist, sondern daß diese Legitimation aktiv hergestellt werden muß und empfiehlt als probates Mittel zur Herstellung einer solchen Legitimation das aus der Interessengruppenstruktur des Betriebs sich notwendig ergebende kooperative Aushandeln von Kompromissen, das auf der Anerkennung der verschiedenen Gruppenansprüche beruht ²⁾.

Ein so verstandener pluralistischer Erklärungsversuch würde nun jeder praktischen und theoretischen Relevanz entbehren, wenn er nicht zugleich die Annahme voraussetzte, daß die normativen Unterschiede zwischen den konfligierenden Parteien nicht so fundamental oder so weitreichend sind, daß sie nicht durch Kompromißbildung mit dem Ziel einer Fortsetzung dieser Kooperation überbrückbar seien ³⁾. Implizit ergibt sich hieraus, daß jedes Individuum oder jede Gruppe die jeweiligen Forderungen und Ansprüche auf einen Stand begrenzt, den die anderen als tolerabel genug empfinden, eine Fortsetzung der Kooperation zu

Fortsetzung Fußnote 1 von S. 37

'Stückwerkspolitik' durch bestimmte praxisorientierte Strategien der (wirtschafts)politischen Entscheidungsfindung weiter ausgearbeitet bzw. sind zum Teil darüber hinausgegangen. Hier sind u.a. zu nennen: D.Braybrooke a.Ch.E.Lindblom: A Strategy of Decision, Policy Evaluation as a Social Process, London 1963 mit ihrer Konzeption des Inkrementalismus.

Diese allgemeinen Hinweise auf die politische Bedeutung des Pluralismus mögen hier genügen, weitergehende zusammenfassende Überlegungen hierzu finden sich bei J. Frank: Kritische Ökonomie. Einführung in Grundsätze und Kontroversen wirtschaftswissenschaftlicher Theoriebildung. Reinbek, 1976, besonders S.94 bis 104.

1) Vgl. A. Fox, a.a.O. S. 192 f.

2) Vgl. ebenda, S. 194.

3) Vgl. ebenda, S. 195 ff.

ermöglichen. Dann - und nur dann - erlangt die von der pluralistischen Auffassung präferierte Konfliktaustragung qua Verhandlung ihren Sinn und ihre Berechtigung. Die kurze Charakterisierung des pluralistischen Ansatzes zeigt deutlich, daß sich insbesondere Dahrendorfs Grundprinzipien der Regelung industrieller Konflikte bruchlos aus dieser Konzeption herleiten lassen, betrachtet man z.B. die Forderungen nach Anerkennung von Sinn und Notwendigkeit von Konflikten und nach der Festlegung institutionalisierter und formalisierter - und damit kontrollierbarer - Austragungsmechanismen.

Wenn hier auch keineswegs bestritten werden soll, daß die pluralistische Auffassung wesentliche gesellschaftliche und betriebliche Erscheinungen und Abläufe zu erfassen in der Lage ist - was übrigens für ihre Dahrendorfsche Variante gerade in Hinblick auf die deutsche Betriebsverfassung nur in geringerem Maße zutrifft - muß doch eine nur begrenzte Reichweite ihrer Erklärungskraft unterstellt werden. Denn das Beziehungssystem des Pluralismus reduziert die Handlungsmöglichkeiten auf Inhalte und Methoden der Regelformulierung und Konfliktregulierung innerhalb der existierenden und gegebenen Institutionen und Inhalte des Sozialsystems. Die diesen Institutionen zugrundeliegenden fundamentalen Strukturen werden nicht hinterfragt, sie befinden sich in einer nicht erzwungenen, sondern in einer mit den Vertretern der betroffenen Parteien ausgehandelten Ordnung ¹⁾. Da jedoch der Pluralismus nur die Vertretung von ausschnitthaften Gruppeninteressen als legitim erachtet, betrifft dieses Aushandeln allerdings immer nur Sekundärbereiche, z.B. die Diskussion marginaler Veränderungen der hierarchisch abgestuften Arbeitsgratifikationen, nicht aber das Prinzip der Hierarchie; z.B. die Möglichkeiten, wie innerhalb der gegebenen Zielsetzung die Interessen der Beteiligten vertreten werden können, nicht aber diese Zielsetzungen selbst ²⁾. Die Reduzierung auf die Erklärung solcher Sekundärbereiche - die selbstverständlich in Industriebetrieben eine bedeutsame Rolle spielen und bei deren Interpretation die pluralistische Auffassung ein brauchbares Instrument sein kann - bedeutet implizit, daß die Institutio-

1) Vgl. A. Fox, a.a.O. S. 219.

2) Vgl. ebenda.

nen, Prinzipien und Annahmen des status quo als unproblematisch aufgefaßt werden ¹⁾. Und obwohl der Pluralismus vorgibt, Realismus (Konflikte werden nicht geleugnet) mit Neutralität (jede Interessengruppe soll zu ihrem Recht kommen) zu kombinieren ²⁾, liegt hier eine ideologische Komponente des Pluralismus, denn die tatsächlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse in Gesellschaft und Betrieb, die von einem systematisch erzeugten Interessengegensatz zwischen den Besitzern bzw. Kontrolleuren von Produktionsmitteln und den lohnabhängig Beschäftigten, die auf den Zugang zu diesen Produktionsmitteln angewiesen sind, geprägt sind, werden so im Rahmen der pluralistischen Konzeption überhaupt nicht thematisiert.

Die begrenzte Erklärungskraft des Pluralismus hat ihre eigentliche Ursache darin, daß diese Konzeption letztlich über keinen substantiellen Begriff von Interesse und damit von Konfliktursachen verfügt. Auch Dahrendorf kann - obwohl er von einer Theorie des sozialen Konflikts auszugehen vorgibt - das Entstehen von Konflikten nicht systematisch erklären. Letztlich behilft er sich mit einem Rekurs auf die anthropologischen Grundlagen der Vergesellschaftung: der Mensch sei (nach Kant) nicht nur ein soziales Wesen und als solches zur Anpassung an soziale Vorgegebenheiten bereit, sondern verfüge zugleich auch über eine ungesellige Neigung, die ihn zum Widerstand gegen andere veranlasse ³⁾. Herrschaft sei darum "eine notwendige Bedingung der Integration sozialer Systeme", begründe aber "immer auch ein Zwangsverhältnis, das Gegensätze und Konflikte" hervorrufe ⁴⁾. Die Ursachen von Konflikten und die Notwendigkeit von Herrschaft werden damit als unabänderliche Naturgegebenheiten hingenommen, die nicht hinterfragt werden können; die Lösung von Konflikten kann darum stets nur in der Regelung ihrer Formen und nicht in der Beseitigung ihrer Ursachen gesucht werden ⁵⁾.

Dahrendorfs Konflikttheorie bleibt damit formal, insoweit sie von Ursachen, Inhalten und Reichweiten von Konflikten abstra-

1) Vgl. A. Fox, a.a.O. S. 219.

2) Vgl. ebenda, S. 223.

3) Vgl. R. Dahrendorf: Sozialstruktur, a.a.O.S.45.

4) Vgl. ebenda.

5) Vgl. ebenda, S. 63.

hiert und Klassengegensätze als einen bloß theoretisch wesentlichen, praktisch aber zu vermittelnden Antagonismus von Herrschenden und Beherrschten konstruiert, der seine Ursache wiederum im unvermeidlichen Herrschaftscharakter des Industriebetriebs hat. Entsprechend liefert Dahrendorfs Analyse der Betriebsverfassung ¹⁾ - so elegant und soziologisch anspruchsvoll sie auf den ersten Blick erscheint - keine systematische Klärung der gesellschaftlichen Voraussetzungen und Folgen der industriellen Betriebsverfassung; die ihr unterliegende pluralistische Konzeption kann allerdings zu sinnvollen Einsichten und Erkenntnissen führen, sofern sie sich explizit auf die Untersuchung der Vertretungsbedingungen von ausschnitthaften, in Thematik und Reichweite begrenzten Gruppeninteressen bezieht; sie ist unbrauchbar, insofern sie sich auf den gesamten Gegenstand (also auf die objektiven und subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und damit auf die verschiedenen Entwicklungsstufen, Positions- und Oppositionsbedingungen sowie wirtschaftlich-gesellschaftliche Funktionsvoraussetzungen und Legitimationsbedingungen des letzten Endes politischen Herrschaftsverhältnisses zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften) bezieht (wie ja Dahrendorfs Anspruch ist), da sie aufgrund ihrer ideologischen Voraussetzungen den Gegenstand als solchen einer politisch-rationalen Diskussion entzieht.

1.5. Betriebsverfassung als naturrechtliche Norm

(Die Auffassung der katholischen Soziallehre)

Quer zur pluralistischen Auffassung der Gestaltung der sozialen Beziehungen von im Industriebetrieb arbeitenden Menschen liegt die sich auf die katholische Soziallehre stützende Auffassung

1) Im übrigen verwendet Dahrendorf einen Teil seiner Begriffe recht unsauber. So setzt er z.B. den Begriff der Herrschaft (der für ihn zentral ist) mit jenem der Autorität gleich. Damit zusammenhängend bleibt für seine Analyse der industriellen Betriebsverfassung, die etwa in seinen Ausführungen zur Sozialgeschichte der Industrie (vgl. R. Dahrendorf: Industrie- und Betriebssoziologie, fortgeführt von W. Burisch, 7. Aufl., Berlin - New York, 1973, S. 64 - 77) getroffene Unterscheidung zwischen Industrialismus und Kapitalismus, folgenlos.

von Betriebsverfassung und betrieblicher Mitbestimmung. Wenn es auch etliche Überschneidungen hinsichtlich der praktisch-politischen Konsequenzen des Pluralismus und der katholischen Soziallehre gibt, so beruht letztgenannte doch auf anderen Grundlagen und hat zum Teil auch andere Zielsetzungen.

Die katholische Soziallehre mit ihrem naturrechtlichen Verständnis einer Gesellschaftsordnung ist ein normativer Ansatz und unterscheidet sich somit grundsätzlich von allen anderen hier diskutierten Ansätzen, auch wenn sie aufgrund ihres pragmatischen Zugangs zum Betrieb manche politischen Gemeinsamkeiten mit bestimmten anderen Ansätzen - wie etwa dem des Pluralismus¹⁾ aufweist und darüberhinaus erheblichen Anteil an der Gestaltung der aktuellen Betriebsverfassung hat.

Gerade unter diesem Aspekt scheint es geboten, die katholische Soziallehre trotz ihrer auf einer anderen Ebene gelagerten Grundlagen und Zielsetzungen in die Diskussion mit einzubeziehen, da dieser normative Ansatz eine politische Auffassung von einer Betriebsverfassung entwickelt hat, die bestimmte Einflüsse auf die Artikulationsformen des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Arbeiter und auch auf die Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer hatte und auch heute noch hat²⁾.

Die katholische Soziallehre leitet aus einem christlichen Menschenbild³⁾ ihr gesellschaftliches Ordnungsbild und ihre sozialen Ordnungsprinzipien ab^{4) 5)}, wobei sie sich auf das Na-

1) Gerade die Kenntnis der unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen und Bezugspunkte macht es möglich und auch notwendig, Pluralismus und katholische Soziallehre jeweils gesondert zu diskutieren.

2) Von der katholischen Soziallehre als Gesellschaftslehre muß sehr genau unterschieden werden die katholisch-christliche Armen- bzw. Arbeiterfürsorge. Die in vielen Darstellungen geübte Praxis der Vermischung beider erschwert die Diskussion und den Zugang zur katholischen Soziallehre als einem prinzipiell auf einer anderen Ebene liegenden Grundverständnis der Regelung von sozialen Beziehungen.

3) Danach ist der Mensch nicht nur Geschöpf, sondern im höchsten Sinne das Ebenbild Gottes.

4) Vgl. O.v. Nell-Breuning: Katholische Soziallehre, in: Katholische und evangelische Soziallehre. Ein Vergleich, hrsg.v. H. Budde, Recklinghausen, 1967, S. 7 - 33, im folgenden zitiert als: Soziallehre.

5) "Nach katholischer Lehre besteht trotz allen menschlichen Irrtums und aller menschlichen Bosheit und Sünde die in der Schöpfung eingezeichnete Gottesordnung fort und bleibt auch für die menschliche Erkenntniskraft grundsätzlich erkennbar.

turrecht beruft, das wiederum inhaltlich durch verschiedene Grundprinzipien ausgefüllt wird:

- Das Personenprinzip baut auf der Individualnatur des Menschen auf und ist begründet in dessen Gottebenbildlichkeit, wobei die einzelnen Menschen durchaus als gemeinschaftsgebundene, sozialverpflichtete und -bedürftige Personen gekennzeichnet werden. Wesentlich ist dabei, daß die menschliche Gesellschaft für den Menschen da ist und nicht umgekehrt ¹⁾.
- Das Solidaritätsprinzip beschreibt die Haftung des einzelnen für die Gesellschaft und die Haftung der Gesellschaft für ihre Mitglieder ('Gemeinschaftsverstrickung') ²⁾.
- Das Subsidiaritätsprinzip besagt, daß die Gesellschaft ihren Gliedern hilfreich sein soll und sie nicht erdrücken oder aussaugen soll ³⁾. Dabei geht dieses Prinzip davon aus, daß alle jene Probleme, die auf der unteren gesellschaftlichen Ebene gelöst werden können, auch auf dieser Ebene geregelt werden sollten. Dieses auf Dezentralisierung und Selbstorganisation beruhende Verständnis wird jedoch zumindest zum Teil aufgehoben durch die Herrschaftsansprüche der kirchlichen Organisation, die ja eine kraft göttlichen Rechts bestehende hierarchische ist und ein Unterwerfungsverhältnis verlangt.
- Das Gemeinwohlprinzip als wesentlichste soziale Norm verlangt von den Menschen, daß sie sich aus eigener Einsicht und eigener Verantwortung ohne fremde Bevormundung oder gar ihnen angetanen Zwang in die Ordnung der Gemeinschaft einfügen, den Erfordernissen des Gemeinwohls Rechnung tragen und letzt-

Fortsetzung Fußnote 5) von S. 42

Dies ist die Grundlage der die katholische Gesellschaftslehre kennzeichnenden Lehre vom Naturrecht. Darunter ist verstanden die rechtliche Ordnung insbesondere des Verhältnisses von Einzelmensch und Gesellschaft, die sich aus der Natur der Dinge, hier aus der Menschennatur selbst, ergibt." (Ebenda, S. 9)

1) Vgl. H. Sprenger: Der Gedanke betrieblicher Partnerschaft und Möglichkeiten ihrer Verwirklichung aus katholisch-sozialer Sicht, Diss. Hamburg, 1968, S. 73 f.

2) Vgl. O.v.Neill-Breuning: Soziallehre, a.a.O. S. 29.

3) Vgl. ebenda.

lich verantwortlich an dieser Ordnung mitgestalten und sich um ihre Bestgestaltung bemühen sollen. Das Gemeinwohl ist dabei nicht ein Wohl "irgendwo außer oder über ihren Gliedern (der Gesellschaft, Anm. d. V.); vielmehr ist es ein Wohl, an dem alle Glieder ... teilhaben Im letzten und tiefsten besteht daher kein Gegensatz, sondern vollkommene Übereinstimmung zwischen Gemeinwohl und Einzelwohl; wie es kein Gemeinwohl gibt, an dem die Glieder des Gemeinwesens nicht teil hätten, so gibt es kein Einzelwohl des Gliedes ohne Teilhabe am Gemeinwohl" ¹⁾.

Diese die katholische Soziallehre ausfüllenden Grundprinzipien stellen nun bestimmte Anforderungen an die Ordnungsprinzipien der kapitalistisch organisierten industriellen Gesellschaft. So hat die katholische Soziallehre in Ablehnung der Analyse dieser Gesellschaft als einer Klassengesellschaft und in Verzicht auf einen Rückgriff auf die 'herrschaftsständische Gesellschaft' des Mittelalters ²⁾ ein eigenes gesellschaftliches Ordnungsbild entwickelt, das zumeist als 'berufsständische Ordnung', manchmal auch als 'leistungsgemeinschaftliche Ordnung' (Faktor Kapital und Faktor Arbeit) bezeichnet wird:

Eine um den Arbeitsmarkt zentrierte Gesellschaft und die damit gegebene Zurückdrängung des arbeitenden Menschen aus der ihm zustehenden Subjektstellung in Gesellschaft und Wirtschaft auf die bloße Objektrolle sind widersinnig. Die Gesellschaft sollte nicht geschichtet, sondern gegliedert sein. Diese Gliederung sollte im Sinne eines funktionalen Föderalismus oder organischen Pluralismus erfolgen, im Raume der Wirtschaftsgesellschaft etwa in Analogie zum neueren gewerkschaftlichen Organisationsprinzip nach Industrieverbänden: Alle, die, gleichviel ob als selbständig oder als unselbständig Erwerbstätige (lieber möchten wir sagen: Leistungsträger), an einer für die Allgemeinheit wichtigen Leistung beteiligt sind, bilden eine Selbstverwaltungskörperschaft; in diesen Selbstverwaltungskörperschaften ist der Arbeitnehmer zu gleichem Recht Subjekt (und nicht mehr wie heute weitgehend Objekt) wie der Arbeitgeber, genau wie er im demokratischen Staat und in der demokratischen Gemeinde gleichberechtigter Staats- bzw. Gemeindebürger ist. Die katholische Soziallehre sieht in dieser Lösung zugleich die Erfüllung dessen, was die Arbeitnehmerschaft im Sinne

1) Vgl. O.v.Nell-Breuning: Soziallehre, a.a.O. S. 14.

2) Vgl. ebenda, S. 22 f.

der 'Wirtschaftsdemokratie' und der 'überbetrieblichen Mitbestimmung' für den engeren Bereich der Wirtschaftsgesellschaft anstrebt" 1).

Dabei ist für die katholische Soziallehre sowohl die Einkommensverteilung als auch die derzeitige Rechtsgestalt des Eigentums (Privateigentum an Produktionsmitteln) durchaus gemäß den gesellschaftlichen Verhältnissen und Bedürfnissen wandelbar. Die Institution des Eigentums hat dabei die Funktion, "eine geordnete Nutzung der Erdengüter zu ermöglichen, und zwar derart, daß einerseits der einzelne für sich und die Seinen Vorsorge treffen könne (Individualfunktion), andererseits 'die vom Schöpfer der ganzen Menschheitsfamilie gewidmeten Erdengüter diesen ihren Widmungszweck wirklich erfüllen' (Sozialfunktion)" 2).

Daraus leitet die katholische Soziallehre die Verneinung des Rechtsanspruchs aufgrund des Privateigentums an Produktionsmitteln des Inhalts ab, daß ein freier und mündiger Mensch gegen seinen Willen verpflichtet werden könnte, in der Abhängigkeit von einem Kapitalbesitzer dessen Produktionsmittel für ihn nutzbar zu machen. "Das bedeutet für die Unternehmensordnung, daß der Arbeiter das Recht und die volle Freiheit hat, seine Arbeitskraft nur unter der Bedingung der Mitbestimmung zur Verfügung zu stellen. ... Wenn also die Arbeiterschaft die Forderung nach wirtschaftlicher Mitbestimmung erhebt, muß ihr stattgegeben werden" 3) 4).

1) O.v. Nell-Breuning: Soziallehre, a.a.O. S. 22f.

2) Vgl. ebenda, S. 24 f.

3) F. Klüber: Das Naturrecht auf Mitbestimmung, in: Normen der Gesellschaft. Festgabe für Oswald v. Nell-Breuning SJ zu seinem 75. Geburtstag, hrsg.v.H.Achinger, L.Preller, H.J.Wallraff. Neuauflg. Mannheim, 1966, S.92-112, S.105, im folgenden zitiert als: Naturrecht, S. 105.

4) Dieses deutet auf den Grundsatz des Laborismus hin, der davon ausgeht, daß die Arbeit als Ausdruck der personalen Würde des Menschen den absoluten Vorrang vor dem privaten Eigentum und Kapital hat. Danach ist für den Aufbau der Wirtschaftsordnung die Arbeit maßgebend, wobei das private Eigentum nur Mittel der persönlichen Entfaltung der Menschen sein soll. Der Grundsatz des Laborismus geht sogar so weit, daß notfalls eine Sozialisierung des Eigentums angestrebt werden müßte. (Vgl. F.Klüber: Katholische Soziallehre, in: Evangelisches Soziallexikon, hrsg.v. Th.Schober u.a., 7.neu bearb. Auflg., Stuttgart-Berlin, 1980, S. 1186.

Zum Laborismus siehe auch A. Berchtold: Vom Rerum Novarum bis

Damit reagiert die katholische Soziallehre auf den Unterschied zwischen ihren sozialen Ordnungsvorstellungen und den Gegebenheiten der kapitalistisch organisierten industriellen Gesellschaft, wie er sich zum Beispiel in den Forderungen bezüglich der Funktionen des Eigentums und der tatsächlichen Verfügungsgewalt in unserer Gesellschaft darstellt.

Gerade dieser Unterschied zwischen den sozialen Ordnungsvorstellungen der katholischen Soziallehre und den Tatsächlichkeiten der existierenden Gesellschaftsordnung ist Ausdruck dafür, daß die katholische Soziallehre ein normativer Ansatz ist, der keineswegs den Beleg dafür liefert (und unter Umständen auch liefern will), daß sich diese Normen durch die Arbeit auch (geschichtlich) aufdrängen.

Aus dieser Erkenntnis der vorhandenen Unterschiede leitet die katholische Soziallehre unter anderem die Aufgaben der staatlichen Intervention ab, wobei sie sich klar sowohl vom (Manchester)Liberalismus als auch von zentralisierten dogmatisch verstandenen und entsprechend aufgebauten Planwirtschaften abgrenzt. Unter der Voraussetzung, daß individuelle Not durch individuell-karitative Hilfe (zu der diejenigen, die dem in Not Befindlichen am nächsten stehen, verpflichtet sind) gemildert werden soll, sollen Notstände, die aus allgemein politischen, sozialen und ökonomischen Verhältnissen hervorgehen, dadurch ausgeräumt werden, daß man diese Verhältnisse ändert ¹⁾. Bis dieses gelungen ist, haben die Betroffenen Anspruch auf gesellschaftliche Hilfe zur Erleichterung und Erträglichmachung ihrer Lage einschließlich Hilfe zur Selbsthilfe ²⁾.

Fortsetzung Fußnote 4) von S. 45

Populorum progressio. Sonderdruck aus: Ein Leben - drei Epochen. Festschrift für Hans Schütz zum 70. Geburtstag. Im Auftrag der Ackermann-Gemeinde, hrsg. und eingeleitet von H. Hasse und O. Pustejowsky, im folgenden zitiert als: Sonderdruck, besonders die Bemerkungen über "Im Mittelpunkt die Arbeit", S. 38 - 44.

1) So ist auch das Engagement der Vertreter der katholischen Soziallehre bei der Gestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 und der staatlichen Sozialpolitik sowohl in der Weimarer Republik (politisch vornehmlich im Rahmen des Zentrums artikuliert) als auch in der Bundesrepublik zu erklären. Zur Literatur über die christliche Sozialbewegung während jener Zeit siehe die ausgewählte Bibliographie von O.v.Nell-Breuning: Kirche, Arbeit, Kapital. Frankfurt, Wien, Zürich, 1966, S. 219 - 232, insbesondere 232, im folgenden zitiert als: Sozialbewegung.

2) Vgl. O.v.Nell-Breuning: Soziallehre, a.a.O. S. 28 f.

Damit ist auch die staatliche Intervention charakterisiert: Der Staat greift angesichts des Unvermögens der innerstaatlichen gesellschaftlichen Kräfte in letztinstanzlicher Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl die berechtigten Forderungen der Arbeiter zum Beispiel nach Mitbestimmung auf und gießt sie in entsprechende gesetzliche Bestimmungen, er "anerkennt und schützt auf diese Weise die Würde des arbeitenden Menschen, dem nicht gegen seinen Willen zugemutet werden kann, daß er sich mit seiner Arbeit fremdem Kapitalinteresse unterwirft; daß er mit dem sachlichen Substrat des Betriebes auf eine Stufe gestellt wird und sich zum Kostenfaktor degradieren läßt. Wenn die Rechtsordnung durch ein Mitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmer davor schützt, sich gegen ihren Willen in die Abhängigkeit eines Produktionsmittelbesitzers zu begeben und als unselbständige Erwerbstätige ausschließlich im Lohnarbeitsverhältnis tätig zu werden, so greift sie zum Schutz der Arbeiter, zur Sicherung ihrer Freiheit ein" ¹⁾.

Dabei läßt eine solche Mitbestimmung das Eigentumsrecht unangetastet. Die katholische Soziallehre bestreitet und beschneidet keinem Eigentümer das Recht, "seine Produktionsmittel in den Dienst seiner personalen Sinnbestimmung zu stellen, soweit seine Arme und seine Kraft reichen" ²⁾.

Mit der Forderung nach Mitbestimmung ist aber noch nichts über deren konkrete Gestaltung im Industriebetrieb gesagt. In der katholischen Soziallehre ist dabei durchaus umstritten, ob eine betriebliche Partnerschaft herzustellen sei oder eine Strukturierung des Betriebes nach dem Vorbild der kraft göttlichen Rechts bestehenden hierarchischen Struktur der Kirche, die dann im Betrieb ein Unterwerfungsverhältnis verlangt und die Mitbestimmung und Partnerschaft inhaltlich aushöhlt ³⁾. Wenn man einmal von der Auffassung der Gestaltung der sozialen Beziehungen nach dem Partnerschaftsprinzip ausgeht, so will die betriebliche Partnerschaft als betriebliches Ordnungsprinzip "innerhalb des Betriebes die Beziehungen zwischen den verschiedenen Leistungsfaktoren so ordnen und gestalten, daß sie so-

1) F. Klüber: Naturrecht, a.a.O. S.107.

2) Vgl. ebenda, S. 107.

3) Vgl. ebenda, S. 111.

wohl der Eigenart der Leistungsfaktoren als auch dem gemeinsamen Betriebsziel angemessen sind. Sie geht davon aus, daß die menschliche Person (wieder) in das Zentrum von Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft gerückt werden muß, ohne daß die ökonomische Effizienz dadurch beeinträchtigt wird" 1)

Dabei ist die Mitbestimmung als Ausdruck des Beteiligungsgedankens der katholischen Soziallehre ein wesentliches Strukturmerkmal der betrieblichen Partnerschaft. Die so verstandene Mitbestimmung grenzt sich gegenüber einer Betriebsdemokratie insofern ab, als sie betriebliche Entscheidungen nicht durch parlamentarische Abstimmungen gefällt sehen möchte. Die katholische Soziallehre lehnt (allerdings in völliger Verken- nung des Begriffs der Betriebsdemokratie, Anm. d.Verf.) eine bloße 'Abstimmungsdemokratie' ab, weil diese dann eine ein- heitliche und straffe Führung des Betriebes aushöhlen würde: "Betriebsdemokratie darf also nach katholisch-sozialer Auffas- sung nicht im Sinne einer Abstimmungsmethode, sondern muß ein- zig und allein als Prinzip, als Gesinnungsgrundsatz interpretiert werden" 2) 3).

Der partnerschaftliche Gedanke betont die aktive Beteiligung des einzelnen am Ganzen, am Betrieb. Dabei soll die betrieb- liche Partnerschaft auch auf außerwirtschaftliche Bereiche aus- strahlen, um so die parlamentarische Demokratie - wie etwa in der Bundesrepublik - krisenfester zu machen 4).

1) H. Sprenger, a.a.O. S. 417.

2) Vgl. ebenda, S. 434.

3) Hier gibt es allerdings unterschiedliche Auffassungen in- nerhalb der katholischen Soziallehre. Manche, insbesondere je- ne außerhalb des deutschen Kulturraums angesiedelte Vertreter leiten aus der Enzyklika 'Mater et Magistra' (1961) die For- derung nach wirtschaftlicher Demokratie ab, die durchaus quasi materiell erkämpft werden sollte; L.d.Witte: Kirche, Arbeit, Kapital, in: L.d.Witte, o.v.Nell-Breuning: Kirche, Arbeit, Ka- pital. Frankfurt, Wien, Zürich, 1966, S. 11 - 195, insbesondere der Abschnitt: Unternehmensverfassung bei Johannes XXIII. S. 157-163 und hier die Bemerkungen über die Teilnahme der Arbei- ter S. 159 - 163.

4) Vgl. H. Sprenger, a.a.O. S. 435.

Damit ist die betriebliche Partnerschaft als wesentlicher Pfeiler der katholischen Soziallehre Ausdruck eines Lebensprinzips der Kirche, das am treffendsten mit dem 'Prinzip der Versöhnung' umschrieben werden kann.

Für den Betrieb sieht die katholische Soziallehre eine Reihe von Änderungen vor ¹⁾:

- Um die Stellung des arbeitenden Menschen im Betrieb als Mitarbeiter am gemeinsamen Werk zu festigen, ist die Schaffung persönlicher Aufgaben- und Verantwortungsbereiche mit scharf abgegrenzten Instanzen mit jeweilig klarer Anordnungsbefugnis notwendig. Diese auf dem Personen- und Subsidiaritätsprinzip beruhenden Forderungen laufen auf eine Dezentralisierung betrieblicher Entscheidung hinaus, die sowohl den persönlichen Entfaltungsspielraum ausweitet als auch betriebswirtschaftlichen Kriterien (erhöhte Produktivität aufgrund vergrößerter Motivation etc.) genüge leisten soll. Dabei liegt die Grenze der Dezentralisierung in der Einheit des Betriebes und im reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses, wobei nach der Auffassung der katholischen Soziallehre die Verfolgung ethischer Zielsetzungen niemals zu Lasten der betriebswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gehen darf ²⁾.
- Ein partnerschaftlich strukturierter Betrieb sollte der durch die technische Entwicklung forcierten Tendenz zur Bildung von Großgruppen entgegenwirken. So sollten unter anderem die Meistereien unterteilt und die Montagebänder in Teilbänder zerlegt werden. Ziel dabei soll die personale und funktionelle Überschaubarkeit für den einzelnen sein, wobei an in gleiche Richtungen weisende Bestrebungen in den 1920er Jahren angeknüpft wird (siehe dazu die Arbeiten von Eugen Rosenstock: Werkstattaussiedlung, Berlin, 1922, sowie R. Lang und W. Hellpach: Gruppenfabrikation, Berlin, 1922) und zugleich Berührungspunkte mit in den 1950er Jahren einsetzenden Diskussionen unter den Stichworten 'job enrichment', 'job enlargement' und 'job rotation' geschaffen werden.

1) Vgl. im folgenden H. Sprenger, a.a.O. S. 240 - 256 sowie 381 - 416.

2) Vgl. ebenda.

- Neben diesen Forderungen hinsichtlich der technischen und arbeitsorganisatorischen Neugestaltung des betrieblichen Produktionsprozesses werden, zum Teil auf dieser Neugestaltung basierend, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsforderungen gestellt. So soll die Institutionalisierung des partnerschaftlichen Gedankens unter anderem durch betriebliche Partnerausschüsse erfolgen, deren Mitglieder Eigentümer und Belegschaftsvertreter sein sollen, und deren zentrale Aufgabe es ist, die Machtausübung der Geschäftsleitung und jedes Vorgesetzten schlechthin so zu begrenzen, daß "sie in die persönliche Freiheitssphäre der anderen nicht weiter eingreifen kann, als es die Verfolgung des Betriebszieles erfordert" ¹⁾.
- Weiterhin fordert die katholische Soziallehre eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die gemäß dem Subsidiaritätsprinzip jedem Belegschaftsangehörigen an seinem Arbeitsplatz soviel Entscheidungsfreiheit und Gestaltungsmöglichkeit wie betrieblich vertretbar einräumt. Diese Form der Mitbestimmung wird als Kern jeder betrieblichen Mitbestimmung angesehen ²⁾. So wird die Mitbestimmung der Belegschaft in sozialen und persönlichen Angelegenheiten, wie sie etwa im Betriebsverfassungsgesetz geregelt wird, als weniger notwendig als die Mitbestimmung am Arbeitsplatz angesehen; die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gar ist in der katholischen Soziallehre stark umstritten.
- Neben diesen Forderungen der Teilhabe an betrieblichen Entscheidungsprozessen steht noch die Forderung nach gerechtem Lohn, Gewinnbeteiligung und betrieblichem Miteigentum.

Auf die Gemeinsamkeiten des pluralistischen Ansatzes zur Regelung der sozialen Beziehungen und des sich aus der katholischen Soziallehre ergebenden Anspruchs auf arbeitsorganisatorische, technische und entscheidungsbeteiligte Neuregelungen ist schon oben hingewiesen worden. Entsprechend soll eine Kritik der ka-

1) H. Sprenger, a.a.O. S.252.

2) Der auf der katholischen Soziallehre aufbauende Laborismus, d.h. die Betonung der Arbeit gegenüber dem Kapital, und die daraus abgeleitete Mitbestimmung am Arbeitsplatz muß nicht unbedingt den Rahmen des Lohnarbeitsverhältnisses verlassen; diese Mitbestimmung soll dazu beitragen, dieses von der katholischen Soziallehre in sich gerechtfertigte Arbeitsverhältnis zu humanisieren, d.h. der Natur des Menschen adäquater zu gestalten. (Vgl. dazu H. Sprenger, a.a.O. S. 386)

tholischen Soziallehre nicht eine Wiederholung der Kritik am pluralistischen Ansatz sein, sondern deren spezifische Ansatzpunkte diskutieren ¹⁾.

Zunächst ist zu vermerken, daß die katholische Soziallehre einen recht weiten Begriff von Betriebsverfassung hat, auch wenn diese als solche nicht ausdrücklich so benannt wird. Dieses ist zu begründen in der Ableitung des Verständnisses der Soziallehre aus einem umfassenden auch philosophisch begründeten Verständnis von Gesellschaft, das alle Lebens- und Arbeitsbereiche umfaßt. Daß eine solche Ableitung für ausschnittshafte gesellschaftliche Tatbestände aus sehr abstrakten Gesellschafts- und Menschenbildern niemals bruchlos und nie in ihrer ganzen Vollständigkeit hinsichtlich der an sich notwendigen Konsequenzen und teilweise sehr allgemein erfolgt, liegt zum Teil in der Komplexität der Sache als solcher. So muß auch die katholische Soziallehre teilweise vor den komplexen Strukturen des industriellen Betriebs kapitulieren. Hinzu kommt, daß im deutschsprachigen Raum - anders als zum Beispiel in den Niederlanden und den romanischen Ländern - die katholische Kirche immer eine erhebliche Distanz zu den Realitäten der Gesellschaft aufwies, die dann zu einer entsprechenden sehr allgemeinen Einordnung beispielsweise des betrieblichen Geschehens in ihr Ordnungsbild einer christlichen Gesellschaft führte ²⁾.

Diese Brüche werden von ihr überdeckt durch das Deklamieren von bestimmten Forderungen, wo konkrete Handlungsanweisungen notwendiger gewesen wären. So bezeichnet die Soziallehre betriebliche Partnerschaft vor allem charakterisiert durch eine bestimmte Geisteshaltung, die - trotz der Zwänge des Lohnarbeitsverhältnisses und der Anforderungen industrieller Arbeit - den Menschen in den Mittelpunkt des betrieblichen Geschehens

1) Von dieser Kritik unbenommen bleibt die immense Bedeutung der praktischen Sozialarbeit, die weit über den katholischen Raum hinaus einen großen Einfluß auf die sozialen Beziehungen im allgemeinen hatte.

2) Erst in der letzten Zeit, genauer nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil, hat sich diese Distanz auch in Deutschland verringert, siehe das Beispiel der Arbeiterpriester, dargestellt von W. Krämer: Konzeptionen und Arbeitsweisen der Betriebsseelsorge, in: Aktuelle Information des Bischöflichen Ordinariats Mainz, Nr. 13, März 1979, S. 3 - 33.

stellen will: Es sind "nicht Nützlichkeits- und Rationalisierungserwägungen, sondern in erster Linie menschliche Motive für die Schaffung partnerschaftlicher Betriebsverhältnisse ausschlaggebend" ¹⁾.

Der Versuch, den Menschen in den Mittelpunkt des betrieblichen Geschehens zu stellen, krankt wegen der fehlenden oder allenfalls rudimentär vorhandenen Voraussetzungen der Analyse gesellschaftlicher und betrieblicher Realität, wie sie sich im industriell organisierten Kapitalismus darstellt. Gemeint ist damit, daß die katholische Soziallehre weder ein Verständnis der grundsätzlichen Anforderungen industrieller Arbeit an die Belegschaftsangehörigen aufweist noch die Bedeutung der Arbeit als Lohnarbeit konsequent aufarbeitet ²⁾.

Lohnarbeit wird einerseits bejaht - so geschehen implizit mit der Bejahung und Förderung des Eigentums -, andererseits wird eine Humanisierung des Lohnarbeitsverhältnisses gefordert, indem beispielsweise die Sozialfunktion des Eigentums betont wird. Dieser Widerspruch setzt sich fort in der Beurteilung der Beziehungen des arbeitenden Menschen zum Arbeitsmarkt. Wird einerseits dem Eigentümer das Recht zugestanden, seine Produktionsmittel in den Dienst seiner personalen Sinnbestimmung zu stellen, so wird andererseits der Rechtsanspruch des Unternehmers verneint, freie und mündige Menschen gegen ihren Willen dazu zu verpflichten, in Abhängigkeit von einem Kapitalbesitzer dessen Produktionsmittel für ihn nutzbar zu machen. Damit wird nur der eine Teil der Freiheit des Lohnarbeiters - nämlich derjenige, sich den Arbeitsplatz frei wählen zu können - bedacht, der andere Teil der Freiheit - frei zu sein von Produktionsmitteln - und dessen Folgen für den Lohnarbeiter, seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt verkaufen zu müssen, wird

1) H. Sprenger, a.a.O. S. 245.

2) Seit der Enzyklika 'Mater et Magistra' und dem Zweiten Vatikanischen Konzil befaßt sich die katholische Soziallehre genauer mit der Komplexität des Lohns unter verschiedenen Gesichtspunkten, so zum Beispiel jenem der Verteilungsgerechtigkeit; siehe dazu L.d.Witte, a.a.O. S. 121 - 140 ('Die Entlohnung der Arbeit in "Mater et Magistra"') sowie S. 143 ('Das Lohnarbeitsverhältnis bei Johannes XXIII').

nicht systematisch und konsequent mit in die Analyse einbezogen¹⁾.

Die katholische Soziallehre beinhaltet letztlich eine politische Auffassung von einer Betriebsverfassung, an der man als solche nicht kritisieren kann, daß sie bestimmte gesellschaftliche Strukturen, wie sie auch historisch gewachsen sind, nicht genügend berücksichtigt hat. Denn die Auffassung von einer Betriebsverfassung ist als naturrechtliche Norm auf einer ganz anderen Ebene angesiedelt als andere - zum Beispiel marxistisch beeinflusste - Ansätze.

Berührungspunkte mit diesen anderen Ansätzen ergeben sich aber wieder dadurch, daß die katholische Soziallehre einen pragmatischen Zugang zum Betrieb geschaffen hat - aber eben aufgrund metaphysischer Voraussetzungen und nicht aufgrund einer realistischen Analyse der Handlungsvoraussetzungen und -bedingungen der Arbeiter.

Allgemein deuten diese Unsicherheiten in der Beurteilung der gesellschaftlichen Realität auf eine Überforderung der katholischen Soziallehre hin, aus ihrem zu kurz greifenden und teilweise metaphysischen Menschenbild - das konsequenterweise industrielle Lohnarbeiter nicht berücksichtigen kann - eine ihrer Gesellschaftslehre adäquate Gesellschaft zu formen.

So läßt sich auch erklären, warum der Mainzer Bischof Ketteler in seiner grundlegenden Schrift 'Die Arbeiterfrage und das Christentum' die 'Menschliche Organisation' der Fabrik nach dem Leitbild der Familie entwarf²⁾.

Auch Franz Hitze formulierte 1881 ähnliches: "Jede Fabrik repräsentiert eine soziale Körperschaft. Sie soll eine 'Familie' bilden, wo die Gemeinsamkeit des Arbeiters auch persönliche

1) Dabei muß allerdings vermerkt werden, daß es durchaus unterschiedliche Meinungen innerhalb der katholischen Soziallehre gibt, und daß auch bezüglich des Eigentums die Sozialenzyklika 'Mater et Magistra' die Diskussionen erneut aufflammen lassen.
2) Vgl. W.E.v.Ketteler: Die Arbeiterfrage und das Christentum. Mainz, 1890, in: Zur Geschichte der Arbeiterbildung, hrsg. v.H. Feidel-Mertz, Regensburg, 1968, S. 28-34, S.31 ff; sowie in: U.Borsdorf u.a. (Hrsg.): Grundlagen der Einheitsgewerkschaft. Köln, Frankfurt/M, 1977, S. 78-83, S. 80 f.

Bande stiftet, die Gefühle persönlicher Freundschaft und Fürsorge die Arbeitenden unter sich wie mit dem Herrn verknüpft. Wie Knecht und Magd, so sollen auch die Arbeiter, wenn auch im weiteren Sinn, sich zum Hause des Herrn gehörig betrachten ... familiär sollen sie ihm nahestehen" ¹⁾. Dabei forcierte Franz Hitze, der als Generalsekretär des 1880 in Aachen gegründeten Vereins für Arbeiterwohl fungierte und auch - zusammen mit F. Brandts - eine zentrale Rolle in dem 1890 in Mönchengladbach gegründeten Volksverein für das katholische Deutschland einnahm, das Arbeiterausschußwesen mit dem Gedanken, daß die familienhafte christliche Harmonisierung und sittliche Erneuerung die sozialen Unterschiede im Betrieb überbrücken könnte. Dieser Rückgriff auf eine patriarchalisch geformte Interessenhomogenität nach dem Vorbild der christlich-katholischen Familie kann systematisch die Anforderungen industrieller Arbeit in der Form der Lohnarbeit nicht ausreichend erfassen, weil sie weder der kapitalistischen Organisation der Arbeit noch der individualistischen Organisation der bürgerlichen Gesellschaft entspricht. Zwar ist es ein wesentliches Verdienst der katholischen Soziallehre, den Betrieb als wichtiges Sozialgebilde, das nicht nur kaufmännisch und technisch eine Bedeutung erhält, sondern vor allem auch durch die dort arbeitenden Menschen, in das Zentrum sozialpolitischer Überlegungen gestellt zu haben. Damit befanden sich die Vertreter dieser Lehre lange Zeit in einem Gegensatz zur Sozialdemokratie, die den Betrieb in ihren politischen Überlegungen weitgehend vernachlässigte.

Aber dennoch waren die sozialmetaphysischen Grundlagen und Prinzipien der katholischen Soziallehre nicht geeignet, einen sachlich adäquaten und politisch brauchbaren Zugang zu den Problemen einer arbeitsteilig organisierten, technisch und ökonomisch entwickelten, durch individualistische Sozialkonkurrenz und private Weltanschauungen vermittelten Produktion grundsätzlich zu eröffnen, da die katholische Soziallehre versucht, diese

1) F. Hitze im 'Arbeiterwohl', Jg.1 (1881), H.3, S.41, zitiert nach H.J.Teuteberg, a.a.O. S. 241.

Damit entspricht diese Normierung dem Inhalt des Begriffs des 'Ganzen Hauses', der sich an vorindustriellen Arbeitsweisen orientiert und ein organisches Zusammenspiel von Arbeit und Leben beschreibt.

Vermittlung durch verbindliche Glaubenssätze zu leisten. Kennzeichnend dafür ist die Aussage, "daß die Verwirklichung partnerschaftlicher Vorstellungen in Klein- und Mittelbetrieben einfacher ist als in Großbetrieben, die eine bedeutend kompliziertere und unübersichtlichere Sozialstruktur aufweisen"¹⁾.

Im Zusammenhang mit der Vernachlässigung der grundsätzlichen Bedeutung der industriellen Arbeit in Form von Lohnarbeit berücksichtigt die katholische Soziallehre auch zu wenig die subjektiv je unterschiedliche Verarbeitung der Anforderungen der Arbeit durch die einzelnen Menschen²⁾.

An den Stellen, an denen die Soziallehre die subjektive Verarbeitung durch die Individuen in ihre Überlegungen mit einbezieht, unterstellt sie tendenziell christlich-katholische Interpretationsmuster, die sich zum Teil an familialen und personalen auf Ausgleich bedachten Beziehungen orientieren (müssen)³⁾.

Andererseits deutet die katholische Soziallehre mit ihrer Forderung nach 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' als zentralem Element ihrer Mitbestimmungsvorstellungen ein Verständnis von Demokratisierung an, das von einer Delegation von Autorität und Macht von unten nach oben (und nicht umgekehrt!) geprägt ist - trotz aller Versuche der Kirchenhierarchie, die Reichweite des Begriffs der Selbstbestimmung in seiner Bedeutung zu verringern.

Die katholische Soziallehre versucht, trotz aller systematischen Unzulänglichkeiten, die ja zumeist in ihrem metaphysischen Weltbild begründet sind, der Arbeit des Menschen im Betrieb ein ihr zukommendes Gewicht gegenüber technischen und ökonomischen Gegebenheiten zu verleihen. Dabei beschränkt sich die Soziallehre keineswegs darauf, soziale Beziehungen im Betrieb nur in ihrer verrechtlichten Form zu betrachten, sondern

1) H. Sprenger, a.a.O.S. 246. Allerdings gibt es auch hier wieder neuere (Minderheiten)Entwicklungen, vor allem durch das Zweite Vatikanische Konzil beeinflusst.

2) Dies ist ein Kritikpunkt, der auf fast alle anderen Ansätze zur Beschreibung der sozialen Beziehungen im Betrieb zu beziehen ist.

3) Erinnert sei in diesem Zusammenhang an die vorher gemachten Bemerkungen über das 'Prinzip des Ganzen Hauses' und das 'Prinzip der Versöhnung'.

versucht, technische Gegebenheiten in ihren Einflüssen auf die Mit- und Selbstbestimmungsinteressen der Belegschaften mit in ihre Forderungen einzubeziehen. Weiterhin mißt der Begriff der katholischen Soziallehre von einer industriellen Betriebsverfassung dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften ein zentrales Gewicht bei der Gestaltung der industriellen Betriebsverfassung bei.

Der Versuch einer bestimmten Gesellschaftslehre (die sich zudem auf ein christliches Menschenbild beruft), sich an der Realität im Betrieb 'abzuarbeiten', geht weit über eine nur moralische Dimension hinaus, er hatte und hat auch heute noch erhebliche ökonomische und soziale Auswirkungen ¹⁾.

1.6. Betriebsverfassung als Inkorporation der abhängig Beschäftigten

(Die Verrechtlichungsthese von U. Mückenberger)

In eine gänzlich andere Richtung als Dahrendorfs Modell der konfliktären Integration und der auf der katholischen Soziallehre beruhenden betrieblichen Partnerschaft zielt der Versuch U. Mückenbergers ²⁾, das Betriebsverfassungsrecht als Instrument einer klassenkämpferischen Betriebsratspolitik nutzbar zu machen. Das wesentliche Strukturmerkmal der deutschen Betriebsverfassung liegt für Mückenberger in dem hohen Grad der Verrechtlichung der betrieblichen Konfliktaustragung, der Tatsache also, daß die Gestaltung der Beziehungen zwischen Belegschaft und Management nicht deren autonomer Regelungsmacht überlassen bleibt, sondern durch Gesetz (im wesentlichen das Betriebsverfassungsgesetz) und Rechtsprechung normativ festgelegt wird ³⁾. Der wesentliche Unterschied zur Betriebsverfas-

1) Auf die soziale und Politische Bedeutung einzelner, sich im Zeitablauf durchaus ändernder Forderungen wird im II. Teil dieser Arbeit genauer eingegangen.

2) U. Mückenberger: Betriebsverfassung und die Möglichkeiten einer basisorientierten Betriebsratspolitik, in: R. Duhm, H. Wieser (Hrsg.): Krise und Gegenwehr. Berlin, 1975, S. 128-159.

3) Neben Mückenberger gibt es noch eine Reihe anderer Autoren, für die die Verrechtlichung der deutschen Betriebsverfassung deren prägendes Strukturmerkmal ist, z.B. R. Erd: Verrechtli-

sung anderer westlicher Länder liegt dabei weniger in der Dualität von betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung und der dem Betriebsrat gesetzlich abgeforderten Friedens-, Schweige- und Partnerschaftspflicht¹⁾, sondern im "Moment der Betriebsverfassung" selbst²⁾. Der Begriff der Betriebsverfassung ist für Mückenberger offenbar nicht nur unscharf, sondern zugleich ideologisch unterlegt:

Verfaßt wird ja eigentlich nicht der Betrieb: das hieße, daß unternehmerische Macht durch die Verfassung selbst begründet werden müßte; im Kapitalismus aber geht die unternehmerische Autonomie der Betriebsverfassung voraus und ist ihr praktisch übergeordnet. Verfaßt wird das Konfliktfeld zwischen Lohnarbeit und Kapital, und verfaßt wird vor allem der Willensbildungs- und Organisierungsprozeß innerhalb der Beschäftigten selbst. Betriebsverfassung ist also letztlich die Inkorporation der Beschäftigten in die kapitalistische Betriebsstruktur. ... Dieses korporativistische Element ist die spezifische Differenz zu den betrieblichen Strukturen Englands, Frankreichs und Italiens. Dort bedeutet das Fehlen einer Betriebsverfassung, daß es keine korporativistische Einbindung gibt³⁾.

Implizit ergibt sich aus dieser Begriffserklärung, wie auch aus der starken Betonung des Verrechtlichungsgedankens, daß Mückenberger in seiner Einschätzung der industriellen Betriebsverfassung in ihrer besonderen deutschen Ausprägung von einem Primat des Rechts ausgeht. Dies überrascht ein wenig, weil er selbst an anderer Stelle die Position und Situation von Be-

Fortsetzung Fußnote 3) von S.56
 chung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des deutschen Systems der Interessenvertretung. Frankfurt/M-New York, 1978, im folgenden zitiert als: Verrechtlichung, der insbesondere der Frage nachgeht, inwieweit eine Verrechtlichung der betrieblichen Interessenvertretung dem strategischen Programm einer kooperativen Gewerkschaftspolitik entspricht; oder M.R.Lepsius: Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Lebenslagen, Interessenvermittlung und Wertorientierung, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg. v. H.U.Weehler, Göttingen, 1979, S.166-209. Lepsius betont besonders, daß in der Bundesrepublik zur Bewältigung und Regelung sozialer Konflikte ein Geflecht von Institutionen rechtlich geschaffen worden ist (als Teil davon auch das Betriebsverfassungsgesetz), das tendenziell "Konflikthalte desaggregiert, spezifiziert und auf je bestimmte Austragungsorte differenziert" (S. 194), wodurch insgesamt eine pragmatischere Lösung von Konflikten möglich wird.

1) Hier wird H.Kotthoff: Betriebsrätetypologie, a.a.O.S.16 Mückenberger nicht gerecht, wenn er ihm anscheinend gerade diese Annahme unterstellt.

2) Vgl. U. Mückenberger, a.a.O. S.137.

3) Vgl. ebenda, S. 143.

etriebsräten als keineswegs allein durch das Betriebsverfassungsgesetz determiniert bezeichnet ¹⁾. Zwar ist unbestritten, daß das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bestimmte Handlungsmöglichkeiten gibt und bestimmte Handlungsgrenzen setzt. Unser Verständnis von Betriebsverfassung geht jedoch davon aus, daß in erster Linie der institutionelle Rahmen des Wirtschaftssystems, d.h. insbesondere die aus der kapitalistischen Produktionsweise abzuleitenden Eigentums-, Markt- und Vertragsverhältnisse, die Organisation und industrielle Produktion der Betriebe innerhalb dieses institutionellen Rahmens sowie vor allem das sich aus diesem institutionellen Rahmen zu begründende Mitbestimmungsstreben der Belegschaften (das auch wesentliche subjektive Denk- und Handlungsvoraussetzungen hat) und die Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer für die Betriebsverfassung konstitutiv sind. Insofern ist für uns beispielsweise die unternehmerische Autonomie integraler Bestandteil der Betriebsverfassung und dieser nicht übergeordnet, was allerdings - und hier ist Mückenberger zuzustimmen - für das Betriebsverfassungsgesetz zutrifft. Die Verrechtlichung der deutschen Betriebsverfassung dokumentiert einen eher formalen Unterschied zur Betriebsverfassung in anderen westlichen Ländern, von denen Mückenberger offenbar annimmt, daß dort überhaupt keine Betriebsverfassungen existierten ²⁾. Im übrigen erscheint es zweifelhaft, daß es in England, Frankreich und Italien in den Betrieben keine Elemente korporativistischer Einbindung geben sollte, sie sind dort nur nicht in Gesetzesform gegossen ³⁾.

Mückenbergers in dieser Hinsicht verkürztes Verständnis von industrieller Betriebsverfassung könnte nun fatale Folgen für seinen Versuch haben, das Betriebsverfassungsrecht zum Aufbau von

1) Vgl. U. Mückenberger, a.a.O., S. 131.

2) Vgl. ebenda, S. 143.

3) Vgl. hierzu etwa F. Böhle u.a.: Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Reformen im Gesundheitsschutz. Das Beispiel Großbritannien - ein Beitrag zur sozialpolitischen Diskussion in der BRD. Frankfurt und New York, 1980.

Gegenmachtpositionen des Betriebsrats nutzbar machen zu wollen, denn dies würde sich mit einer Betriebsverfassung, die die "Inkorporation der Beschäftigten in die kapitalistische Betriebsstruktur" zum Inhalt hat, schwerlich bewerkstelligen lassen ¹⁾. Mückenberger entgeht diesem Dilemma, indem er im Betriebsrat eine doppelte Aufgabenstellung angelegt sieht: eine Überwachungs- und Verhandlungsfunktion einerseits, die im deutschen Betriebsverfassungsrecht dominiert und eine Perspektiv- und Kampffunktion andererseits ²⁾. Dabei scheint er aber zu übersehen, daß das Betriebsverfassungsgesetz auch Ausdruck eines Kompromisses zwischen den betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen der Belegschaften und den Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmer ist, d.h. in den Begrifflichkeiten Mückenbergers ausgedrückt, eines Klassenkompromisses, dessen Nutzbarmachung als Klassenkampfinstrument nicht voraussetzungslos möglich ist, sondern bestimmter Bedingungen bedürfte, die Mückenberger aber nicht benennt.

Die von ihm angeführte Perspektiv- und Kampffunktion läßt sich also kaum aus einer inkorporierenden Betriebsverfassung ableiten, sondern aus bestimmten institutionellen Bedingungen dieser Produktionsweise in ihrem Niederschlag als Elemente der Betriebsverfassung.

Von eben diesen Gegebenheiten und den aus ihnen folgenden, die Gesellschaft durchziehenden Interessen- und Klassengegensätzen geht Mückenberger selbst im Grunde aus, wenn er die Bedingungen der Instrumentalisierung des Betriebsverfassungsrechts für eine klassenkämpferische Betriebsratspolitik herausarbeitet ³⁾ und nicht von dem vorher von ihm skizzierten Bild einer inkorporierenden Betriebsverfassung, das selbst erst vorausgesetzt werden muß, um dann erweitert zu werden. Darum liegen Bedeutung und Stärke des Mückenbergerschen Ansatzes gerade in diesen strate-

1) Auch Kotthoff konstatiert überrascht, daß Mückenberger trotz seiner Kritik am Betriebsverfassungsgesetz dieses nicht unbedingt als für die Erreichung klassenkämpferischer Ziele ungeeignet ansieht. Vgl. K.Kotthoff: Betriebsrätetypologie, a.a.O. S. 18.

2) Vgl. U. Mückenberger, a.a.O. S. 140.

3) Vgl. ebenda, S. 145 ff.

gisch-taktischen Überlegungen und Vorschlägen ¹⁾, die das ihrer Entwicklung zugrundegelegte Verständnis von Betriebsverfassung schon wieder überwunden haben.

Allerdings fehlt in diesen strategisch-taktischen Überlegungen und Vorschlägen Mückenbergers das Element, welches besagt, daß Klassenkämpfe keineswegs a priori ohne Reflexion der vorhandenen Bedingungen durch die Beteiligten erfolgen, sondern vor allem durch Lernprozesse initiiert werden - ein Element, das im übrigen ein wesentlicher Bestandteil der praktischen Anwendung der Theorie der Belegschaftskooperation nach Frielinghaus ist ²⁾.

1.7. Betriebsverfassung, Belegschaftskooperation und Mitbestimmung

(Die Auffassung von Konrad Frielinghaus)

In ähnlicher Absicht wie Mückenberger - nämlich der Erarbeitung einer aus den Strukturen des Betriebs sich ableitenden Betriebspolitik mit dem Ziel einer alternativen Verfaßtheit des Betriebs - hat K. Frielinghaus ³⁾ seine Analyse betrieblicher Herrschafts- und Kooperationsformen und -bedingungen unternommen. Dabei spielt allerdings - anders als in Mückenbergers Arbeit - das Betriebsverfassungsgesetz nur eine untergeordnete Rolle. Frielinghaus selbst hat seine Arbeit nicht ausdrücklich als Untersuchung zur Betriebsverfassung gekennzeichnet und verstanden, wohl weil der Begriff Betriebsverfassung sofort Assoziationen mit dem Betriebsverfassungsgesetz hervorruft. Eine

1) In diesem Punkt scheint uns Kotthoffs Kritik nicht zuzutreffen, vgl. H. Kotthoff: Betriebsrätetypologie, a.a.O. S.20. Man darf annehmen, daß Mückenberger die Schwierigkeiten einer solchen klassenkämpferischen Betriebsratspolitik durchaus bekannt sind.

2) Gerade auf diesen Zusammenhang zwischen Lernprozessen und emanzipatorischen Handlungen der Arbeiter verweist Reinhard Hoffmann implizit in seiner Kritik der Verrechtlichung der sozialen Beziehungen in Deutschland am Beispiel des BetrVG 52, in: Gewerkschaften am Kreuzweg. Ausgewählte Beiträge aus den 'Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung', hrsg. v.A.Brock, Berlin, 1973, S. 159-172, im folgenden zitiert als: Betriebsverfassung.

3) K.Frielinghaus: Belegschaftskooperation, o.O., 1959, auch abgedruckt in: Heidelberger Blätter 14/16, November 1969-April 1970, S. 112-159.

juristische Analyse bietet Frielinghaus nun auch keinesfalls, sondern er ist zu seinen Überlegungen durch Ergebnisse industri soziologischer Forschungen, insbesondere von Bahr dt und Popitz ¹⁾, inspiriert worden, die er dann für die Arbeiterbewegung nutzbar zu machen suchte. Vor allem Bahr dt wies nach,

daß die ständig an Umfang, Intensität und Bedeutung zunehmenden kooperativen Arbeitsstrukturen im modernen Industriebetrieb mit der überkommenen hierarchischen Betriebsorganisation 'in Konflikt geraten', daß die Kooperation die hierarchischen Verbindungslinien 'teilweise entwertet, zum mindesten abstrakter werden läßt', und damit eine 'Tendenz zur Enthierarchisierung' beinhaltet und so die Hierarchie vor das Problem einer 'Anpassungskrise' stellt" 2).

Bahr dt u.a. unterscheiden grundsätzlich zwei Arten von Kooperation ³⁾: Die teamartige Kooperation entspricht noch in etwa der Vorstellung der Hand in Hand arbeitenden Arbeitsgruppe. Diese Art der Zusammenarbeit bietet die Möglichkeit zu informellen Soziierungen aller Schattierungen und läßt der Kollegialität einen weiten Spielraum. Im Gegensatz zur teamartigen Kooperation wird bei der gefügear tigen Kooperation die Zusammenarbeit durch die technische Anlage vermittelt, die der Arbeit eine strenge zeitliche Ordnung gibt, die Reihenfolge der Ver richtungen bestimmt und eine Kontinuität des Produktionsprozesses erfordert. Tendenziell erlangt die gefügear tige Kooperation eine immer größere Bedeutung, da sie den komplizierten und modernen technischen Apparaturen entspricht, während sich die teamartige Kooperation an relativ unkomplizierten technischen Anlagen vollzieht. Die gefügear tige Kooperation stellt darüber hinaus das Modell für den größeren Kooperationszusammenhang dar, den Bahr dt u.a. Arbeitsgefüge genannt haben. "Jedes Arbeitsgefüge ist eine Kooperationseinheit mit einer gemeinsamen Arbeitsaufgabe an einer technischen Anlage, wobei die Einheit des Arbeitsgefüges konstituiert wird durch die Einheit der technischen Anlage" 4).

1) H.P.Bahr dt: Industriebürokratie. Stuttgart, 1958, im folgenden zitiert als: Industriebürokratie. Derselbe: Die Krise der Hierarchie im Wandel der Kooperationsformen, in: Soziologie und moderne Gesellschaft. Stuttgart, 1959; Popitz, H., H.P.Bahr dt, E.A.Jüres, H.Kesting: Technik und Industriearbeit. Tübingen, 1957, im folgenden zitiert als: Technik.

2) Vgl. K. Frielinghaus, a.a.O. S.38.

3) Vgl. ebenda, S.40 f.

4) Vgl. ebenda, S.42.

Diese Entwicklung hat für die betrieblichen Herrschafts- und Kooperationsstrukturen eine doppelte Konsequenz ¹⁾: einerseits führt sie zu einer Krise der traditionellen betrieblichen Hierarchie, denn die Disziplinierung der Arbeiter geht nun von der Maschine aus, sie ist rein sachlich begründet durch die technische Rationalität und macht die soziale Disziplinierung der traditionellen betrieblichen Hierarchie funktionslos. Andererseits verlangt sie vom Arbeiter eine gesteigerte Eigenverantwortlichkeit und Initiative, weil die Komplexität des hochtechnisierten Industriebetriebs beim Arbeiter die Bereitschaft und Fähigkeit zu selbständiger Kooperation voraussetzt. Damit werden traditionelle Funktionen der betrieblichen Hierarchie überflüssig bzw. zur Organisation des komplexen Produktionsprozesses sogar ungeeignet und schädlich.

Genau an diesem Punkt setzten Frielinghaus' Überlegungen ein. Er wendet sich gegen die herrschende Auffassung, daß die komplexe Industrieproduktion einer besonders straffen Organisation, einer ausgebauten Hierarchie bedarf und schildert anschließend einige Fälle, in denen Arbeiter bei Störungen des Produktionsablaufs diese selbst beheben, ohne den betrieblichen Instanzenweg einzuschalten ²⁾. Aus diesem Phänomen folgert er ³⁾:

Tatsächlich spielt die aus der eigenen Initiative der Arbeiter und Angestellten hervorgehende Zusammenarbeit in der modernen, hochproduktiven Industrie eine immer entscheidendere Rolle. Ihre Möglichkeit beruht darauf, daß die Arbeiter und Angestellten durch den Produktionsprozeß zueinander in Beziehung gesetzt werden. Für diese industrielle Zusammenarbeit gebraucht die Soziologie den Begriff 'Kooperation'.

Mit der stetig steigenden Komplexität des Produktionsprozesses - und dem damit einhergehenden immer höheren Wert der Maschinen und Anlagen ⁴⁾ - erreiche die Kooperation der Arbeiter und Angestellten eine neue Qualität, sie werde als Belegschafts Kooperation zu einer sozialrevolutionären Kraft. Leitung, Überwachung und Planung des Produktionsprozesses - so Frielinghaus

1) Vgl. K. Frielinghaus, a.a.O. S.44 f.

2) Vgl. ebenda, S. 3 f.

3) Vgl. ebenda, S. 5.

4) Vgl. ebenda, S. 5.

weiter - gehen dann von der Hierarchie auf die Arbeiter und Angestellten über ¹⁾. Auf einer bestimmten Stufe der industriellen Entwicklung werden auch die Mitglieder der Hierarchie sich ganz auf die Belegschafts Kooperation stützen und ihr Unterbenenverhältnis zu den Kapitaleignern abschütteln, und im Zuge dieser Entwicklung werden die Belegschaften dann auch die Eigentumsfrage stellen ²⁾.

Wenn dieser Stand der Entwicklung erreicht sei, könne die Belegschafts Kooperation als neue Art der Produktionsorganisation Platz greifen, einer Organisation, in der es keine Über- und Unterordnungen gibt, in der eine uneingeschränkte Demokratie herrscht, die gleichzeitig effizienter als andere Organisationsformen im Sinne einer Steigerung der Produktivität ist, und die sich so als Keimzelle einer neuen Gesellschaftsordnung erweist ³⁾.

So beeindruckend Frielinghaus' Modell der Belegschafts Kooperation sich auf den ersten Blick auch darstellt, indem es Ansätze zu einer neuen Gesellschaftsordnung, in der die Herrschaft des Menschen über den Menschen aufgehoben ist, aus der Dynamik des industriellen Produktionsprozesses selbst ableitet, müssen aus heutiger Sicht doch einige Abstriche von diesem Ansatz gemacht werden.

Insbesondere scheint zweifelhaft, ob die Entwicklung der Produktionstechnik wirklich so weitreichende Möglichkeiten zur Befriedigung des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften eröffnet, wie Frielinghaus - übrigens in Übereinstimmung mit zahlreichen Industriesoziologen in den fünfziger Jahren, die über Frielinghaus hinausgehend den technischen Wandel primär als Fortschritt interpretierten ⁴⁾ - anzunehmen scheint. Denn, obwohl in einigen Produktionsbereichen die Anforderungen an die Kooperationsfähigkeit und Eigeninitiative der

1) Vgl. K. Frielinghaus, a.a.O., S.11f.

2) Vgl. ebenda, S. 19.

3) Vgl. ebenda, S. 21 f.

4) Insofern muß der Frielinghaus'sche Ansatz auch in seiner Zeitgebundenheit gesehen werden, zu jener Zeit herrschte noch allgemein eine 'Technikgläubigkeit' vor, die - trotz zum Beispiel der Atombombe - noch unerschüttert war. Zudem bildete der Beruf Frielinghaus' (Ingenieur) eine zusätzliche Schwelle zur Distanzierung von dieser Auffassung von Technik.

Belegschaften möglicherweise durchaus zunehmen mögen, ist es doch recht fraglich, ob neuere großtechnische Entwicklungen, deren wesentliche Bestandteile zum Beispiel auch Industrieroboter und Mikroprozessoren sind, wirklich zu einer Erweiterung individueller Fähigkeiten und Eigenleistungen der Arbeiter und Angestellten führen.

Hinzu kommt, daß großtechnische Entwicklungen zugleich eine Entscheidungskonzentration auf höherer als der betrieblichen Ebene mit sich bringen,

deren Ergebnisse (Produktionsplanung, Absatz, Rohstoffeinkauf, aber auch Ausdehnung einer Fertigung oder Schließung mancher Betriebsteile) dem einzelnen Betrieb als unverrückbare Daten gegenübertreten. Diese Tendenzen werden zur Folge haben, daß auch vollentwickelte Formen der Belegschaftskooperation nicht mit Arbeiterselbstverwaltung im traditionellen Sinne gleichgesetzt werden dürfen 1).

Diese Überschätzung der sich aus der Technik ergebenden Möglichkeiten hat Frielinghaus offenbar auch zu einer problematischen Übernahme des betriebswirtschaftlichen Effizienzbegriffs verleitet, der sich in einer Steigerung der Arbeitsproduktivität erschöpft. Ob eine solche Steigerung der Arbeitsproduktivität tatsächlich als Element der Keimzelle einer veränderten sozialen Strukturierung im Frielinghaus'schen Sinne angesehen werden kann, erscheint aus heutiger Sicht außerordentlich zweifelhaft, sind doch gerade technische und organisatorische Rationalisierungen mit dem Ziel der Produktivitätssteigerung Ausgangspunkt gegenwärtiger und für die Zukunft zu erwartender krisenhafter wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen. Zusammenhängend mit der Problematik der Übernahme des betriebswirtschaftlichen Effizienzbegriffs (wobei unstrittig ist, daß jede Produktion bestimmten Effizienzkriterien Genüge leisten muß, es fragt sich nur, welchen) scheint auch die Annahme fraglich, daß sich die produktivste Lösung (eben die Belegschaftskooperation) in jedem Falle durchsetzen müßte 2).

1) B. Lutz: Abschließende Bemerkungen zur Frielinghaus'schen Konzeption der Belegschaftskooperation, in: Arbeitshefte 6/7 der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Jg.2, 1. September 1963, S. 42-44, im folgenden zitiert als: Bemerkungen, S.44.

2) Vgl. ebenda.

Dabei kann Frielinghaus keinesfalls eine naive Technikgläubigkeit unterstellt werden, vielmehr ging er davon aus, daß - wie oben schon angedeutet - Technik nicht a priori als Fortschritt betrachtet werden kann. Grundlage seines Technikverständnisses war die Annahme von der Rationalität der Technik, die auch auf andere Arbeits- und Lebensbereiche, so zum Beispiel auf die Planung der Investitionen oder/und die Arbeitsorganisation, übergreift ¹⁾ und damit letztlich auch zu einem höheren Maß an Rationalität der Arbeiter zur Beurteilung ihrer eigenen Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter führt.

1) An dem Begriff der Rationalität setzen auch die Überlegungen Wolfgang Schluchters an, der u.a. untersucht, ob und inwieweit die auf Rationalität beruhende professionelle oder Sachautorität der bürokratischen oder Amtsautorität entgegengesetzt ist und damit "auch das Verhältnis von 'Herrschenden' und 'Beherrschten' in einer Richtung verändert, die auf den Abbau der Regierung über Personen zugunsten einer Verwaltung von Sachen weist" (W. Schlachter: Aspekte bürokratischer Herrschaft. Studien zur Interpretation der fortschreitenden Industriegesellschaft, München, 1972, insbesondere der Exkurs: Amtsautorität, Sachautorität und demokratische Kontrolle, S. 145 - 176, S.145). Dabei wird das zunehmende Gewicht der professionellen Autorität mit der sich immer radikaler vollziehenden Wandlung der Industriegesellschaft begründet, die dann immer mehr Organisationen mit dem Problem einer flexiblen externen und internen Umwelthanpassung konfrontiert. "Eine gesteigerte Rationalisierung hätte nicht nur aus strukturellen Gründen Debürokratisierung zur Folge, sie diene auch dem Abbau 'irrationaler' Herrschaft und damit am Ende der Verwirklichung der Demokratie" (S.145f.).

Schluchters Überlegungen hinsichtlich eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Amtsautorität, Sachautorität und demokratischer Kontrolle bei zunehmender Rationalisierung münden darin, daß eine gesteigerte Rationalisierung die Ausbreitung bestimmter Formen der Professionalisierung begünstigt und "daß gesteigerte Professionalisierung sich mit der Schließung der sozialen Beziehungen verträgt" (S. 175). Amtsautorität, Sachautorität und demokratische Kontrolle sind als Gegenprinzipien zu Starrheit und Innovationsfeindlichkeit mit dem Ziel zu verstärken, eine Komplexität zu erzwingen und zu erweitern, "die, organisationsintern gesehen, allein flexible interne und externe Umwelthanpassung bei wachsendem Rationalisierungsdruck garantiert. ... Wenngleich Rationalisierung und Demokratisierung sich organisationsintern nicht einfach wechselseitig produzieren und Rationalisierung auch bis zu einem gewissen Grade ohne Demokratisierung vorangetrieben werden kann, verstärken doch die im Rationalisierungsprozeß angelegten Formierungstendenzen den Zwang, sich demokratischer Kontrolle der sozialen Beziehungen zu bedienen, weil dies der Erhaltung und Steigerung der Komplexität von Organisationen zugute kommt" (S. 176).

Letztlich stand Frielinghaus mit dieser Auffassung in der Diskussionstradition der Soziologen in den 1950er Jahren, die Rationalität mit Humanisierung gleichsetzten, so zum Beispiel nur die entlastenden Momente von Automatisierung sahen.

Abgesehen von der letztgenannten Einbindung, die ja inhaltlich auf eine Überschätzung der Technik hinauslief, ist auch die Annahme zu relativieren, daß sich die Technik rational entwickle. In jeder industriellen, besonders in der großtechnologischen Entwicklung, in der Differenzierung zur 'alltäglichen' technischen Entwicklung, ist immer ein gutes Stück an Zufälligkeit und auch Unvermögen, das gesteckte Ziel auf dem optimalen Weg zu erreichen. Hinzu kommt noch die Interessengebundenheit bestimmter Entscheidungen, die nicht selten eine rationale Lösung versperren.

Eindrucksvolles Beispiel dafür ist die Atomtechnologie, deren Anwendung trotz gebremsten Energiebedarfs und der nicht abschätzbaren Kosten und Abhängigkeiten vom Rohstoff Uran aufgrund der schon getätigten erheblichen Investitionen und des militärischen Nutzens noch forciert wird ¹⁾.

Frielinghaus' Konzeption einer Belegschaftskooperation ist auch in der Annahme ihrer geschichtlichen Entwicklung problematisch, da eine stetige Zunahme der Kooperation so nicht gegeben ist, weil diese Kooperation durch die offizielle Organisation des Betriebs immer wieder abgebaut wird.

Theoretisch nur ungenügend begründet und empirisch unbestätigt bleibt auch die Annahme von Frielinghaus, daß bei einem bestimmten Entwicklungsgrad der Industrie die Manager sich in die Belegschaftskooperation integrieren und ihre Abhängigkeit von den Kapitaleignern abschütteln werden ²⁾.

1) Vgl. K. Traube: Müssen wir umschalten? Von den politischen Grenzen der Technik. Reinbek, 1978, besonders Kapitel IV: Der Mythos von der Zweckrationalität der Großtechnik: Einsichten eines Technokraten, S. 155 - 231.

2) Willi Pöhler untersuchte in seiner Habilitationsschrift (Technischer und sozialer Wandel in der Unternehmensverwaltung, der TU Hannover 1969 vorgelegt) auch besonders die Veränderungen im Interaktionssystem der Unternehmensverwaltungen, hervorgerufen durch die Einführung maschineller Datenverarbeitung. Dabei konstatiert er zunächst eine Polarisierung der Personal-

Es spricht eher einiges für die Vermutung, daß sie im Gegenteil die Institution des Privateigentums ebenso vehement verteidigen werden wie die Kapitaleigner selbst, weil ihnen gerade die Garantie der privaten Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel einen Ermessens- und Autonomiespielraum sichert, den sie zum Beispiel im Modell der Belegschaftskooperation nicht haben.

Schließlich bleiben auch Frielinghaus' konkrete Vorschläge, wie denn eine auf die Belegschaftskooperation gestützte Betriebspolitik auszusehen habe, im Kern auf die - zwar richtige - möglichst weitgehende Einbeziehung der Belegschaft in die Politik des Betriebsrats beschränkt, eine Einbeziehung allerdings, die ihre theoretische Basis in der kooperativen - und antagonistischen - Struktur des Produktionsprozesses selbst hat, und die darum eine realistischere Begründung für die Emanzipationsbestrebungen der Arbeiter bieten könnte, als abstraktes Klassenkampfdenken als gesellschaftliches a-priori. Insgesamt hat Frielinghaus - trotz der aus heutiger Sicht notwendigen Relativierung seiner damaligen Erwartungen - das sich ändernde Verhältnis zwischen Belegschaft und Management besonders unter

Fortsetzung von Fußnote 2 S. 66

struktur: "Auf der einen Seite eine wachsende Zahl von unteren Angestellten, auf der anderen Seite eine wachsende Zahl von hochbezahlten Spezialisten mit hohem Status, während die Zahl derer, die bisher die hierarchischen Zwischeninstanzen repräsentiert haben, abnimmt" (S. 210).

Die Spezialisten werden nun aufgrund des Mangels an eigenen wissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften außerhalb der von der Umstellung auf maschinelle Datenverarbeitung betroffenen Unternehmenverwaltungen rekrutiert, sodaß damit die Sozialbeziehungen innerhalb der Verwaltungen geändert werden: "Die neu in die Verwaltung eindringenden Gruppen, die aufgrund ihrer Tätigkeit, ihrer Normen und Orientierungen als 'Neuerer' auftreten, werden von den Angestellten traditioneller Bereiche als Eindringlinge und Störfaktoren betrachtet. Diese Situation wird dadurch verschärft, daß von ihnen unmittelbarer Einfluß auf die traditionellen Verwaltungen ausgeübt wird. ... Damit entstehen in der Personalstruktur der Verwaltungen konkurrierende Einheiten, die sich unterscheiden nach ihren Arbeits- und Kooperationsformen, nach ihrer Altersstruktur..., nach ihren Rekrutierungsmethoden und nach ihren sozialen Normen" (S. 209). Dabei spricht Pöhler ausdrücklich nicht von den mit grundlegenden Entscheidungskompetenzen ausgestatteten Managern - etwa Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft -, sondern von den neuen Spezialisten unterhalb dieser Ebene, die beispielsweise in Stabsstellen der bürokratischen Hierarchie arbeiten und - unbestritten - durchaus im Konzept der Belegschaftskooperation eine Funktion haben.

dem Aspekt der informellen Wirklichkeit untersucht und auch Momente der subjektiven Handlungsvoraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungstrebens mit berücksichtigt ¹⁾. Seine Untersuchung geht einerseits von den Bedingungen und Veränderungen der betrieblichen Produktions-, Kooperations- und Herrschaftsstrukturen aus und versucht andererseits die Frage zu beantworten, welche Möglichkeiten die Arbeiter zur Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen haben, in der sie nicht Objekt, sondern Subjekt des betrieblichen Produktionsprozesses sind.

Man würde den Frielinghaus'schen Ausführungen zur Belegschaftskooperation nicht gerecht werden, würde man die Vertiefungen seines Konzepts - wobei diese Vertiefungen in der Öffentlichkeit weitaus bekannter sind als eben ihre theoretische Grundlage - nicht (wenn auch in geraffter Form) entsprechend als Ergänzung mit in die Diskussion einbringen. Denn die Stärke der theoretischen Konzeption der Belegschaftskooperation liegt gerade darin, daß diese Theorie offen ist für Erweiterungen in verschiedenen betrieblichen und auch gesellschaftlichen Teilbereichen ²⁾.

Viele dieser Erweiterungen und Vertiefungen - von denen nur die entsprechenden schriftlichen Fixierungen Erwähnung finden können und dies auch nur sehr ausgewählt - erfolgten im Rahmen der 'Sozialwissenschaftlichen Vereinigung', die - wie an vorheriger Stelle schon erwähnt - mit ihren Veröffentlichungen teilweise von syndikalistischen Vorstellungen über die politische Neugestaltung von Entscheidungsprozessen ausging und damit emanzipatorische Zielvorstellungen dergestalt entwickelte, daß diese Neugestaltung von Kontroll- und Entscheidungsprozessen auch die Grundlagen der Wirtschaftsdemokratie zwangsläufig

1) Erstaunlicherweise wird in kaum einer Untersuchung zur Betriebsverfassung Frielinghaus' Beitrag auch nur erwähnt.

2) B. Lutz schreibt in seinen abschließenden Bemerkungen zur Frielinghaus'schen Konzeption der Belegschaftskooperation: "Dieser dokumentarische Wert der Frielinghaus'schen Arbeit gewinnt noch durch den grundsätzlich politischen Charakter, der sie von den meisten parallelen Arbeiten der Industrie-Soziologie unterscheidet", in: Bemerkungen, a.a.O. S. 43.

ändern müßten.

Frielinghaus selbst hat in Zusammenarbeit mit Günther Hillmann und anderen einen Anfang mit der Erarbeitung eines konkreten Bezugs der Belegschafts Kooperation als Antriebsmoment einer gewerkschaftlichen Betriebspolitik gemacht ¹⁾.

Frielinghaus u.a. gehen zunächst davon aus, daß zwar mit der Entwicklung der Belegschafts Kooperation und "dadurch, daß die Betriebshierarchie ihre produktive Funktion verliert, ... eine neue Situation für die Belegschaft (entsteht), aber die Verfügung der Betriebshierarchie über die gekauften Arbeitskräfte der Arbeiter und Angestellten und damit ihre Herrschaft bleibt solange bestehen, wie sie als straffe Organisation den in Vereinzelung befindlichen Arbeitnehmern gegenübersteht" ²⁾.

Dabei hängt der Erfolg bei betrieblichen Auseinandersetzungen für jede Belegschaft davon ab, "wie sie ihre geistige Vereinzelung in eine bloße Individuenansammlung überwindet und ihre geballte Kraft als Kooperative bewußt nutzt. Wobei es gilt, die positiven Charaktermerkmale der Hierarchie - ihre Bereitschaft und Fähigkeit zum selbständigen Handeln und zur kollegialen Zusammenarbeit - in die schöpferische Kraft der Belegschafts Kooperation einzubeziehen" ³⁾.

Frielinghaus, Hillmann u.a. versuchen nun eine gewerkschaftliche Betriebspolitik, gestützt auf die Belegschafts Kooperation, zu entwickeln ⁴⁾. Dabei wird als erster Schritt die Bildung eines gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörpers im Betrieb angestrebt, wobei als zweiter Schritt die Einbeziehung quali-

1) K.Frielinghaus, G.Hillmann u.a.: Belegschafts Kooperation und gewerkschaftliche Betriebspolitik, in: Arbeitshefte der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Nr. 6/7, Jg. 2, 1. September 1963; auch abgedruckt in: Heidelberger Blätter, 14/16, November 1969 - April 1970, S.160 - 202.

2) B. Lutz: Bemerkungen, a.a.O. S.36.

3) A.Brock, P.Wulf: Vorwort zu Konrad Frielinghaus' Belegschafts Kooperation - ein Prozeß der Arbeit und der Diskussion. In: W.Fricke, A.Geißler (Hrsg.): Demokratisierung der Wirtschaft. Über die Bedeutung der Modell-Unternehmen für eine Demokratisierungsstrategie, Hamburg, 1973, S. 224-236, S.232. Brock u.a. haben dann im Anschluß an diese Diskussion versucht, durch das gezielte Aufgreifen von Lernprozessen der industriellen Lohnarbeiter die Strukturen der Belegschafts Kooperation wirksam werden zu lassen.

4) Vgl. K. Frielinghaus, G.Hillmann u.a., a.a.O. S. 36f.

fizierter, angesehener Vertreter der technischen, kaufmännischen und organisatorischen Abteilungen in eben diesen Vertrauensleutekörper erfolgen sollte:

Eine solche Organisation, die aus der Belegschafts Kooperation erwächst, würde das Verkäufer-Käufer-Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Hierarchie beenden, der Herrschaftsfunktion der Hierarchie den Boden entziehen und sie funktionslos machen. Das Kapital würde nicht nur ein Herrschaftsinstrument über die Belegschaft verlieren, sondern zugleich den unentgeltlichen Besitz an ihrer kollektiven Produktivkraft einbüßen, ohne daß die kapitalistischen Eigentumsverhältnisse selbst berührt würden 1).

Die betriebliche Gewerkschaftsorganisation müßte dann die von der Gewerkschaft ausgehandelten/erkämpften individuellen (Lohngruppen) Tariftlöhne in einen betrieblichen Lohnfonds (Tariflohn x Arbeitsstunden/Tarifgehalt x Angestelltenzahl) umsetzen. "Diesem würde das gegenüber der zuständigen außerbetrieblichen Instanz durchgesetzte Entgelt für die kollektive Produktivkraft der Belegschaft zugeschlagen." Die Verteilung dieser betrieblichen Lohnsumme auf die Belegschaftsmitglieder wäre dann die alleinige Aufgabe der Belegschaft bzw. ihrer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation.

Die Erfüllung dieser Aufgaben hängt danach auch wesentlich mit von der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation ab, die nun nicht mehr nur das volle Mitbestimmungsrecht in allen Lohn- und Gehaltsfragen, sondern eine relative Autonomie der Belegschaft und deren Mitglieder in allen betrieblichen Lohn- und Gehaltsfragen in ihrem Grundsatzprogramm zunächst im Rahmen der gegebenen Eigentums-, Markt- und Vertragsverhältnisse fordern und in ihrer politischen und ökonomischen Praxis erkämpfen müßte. Denn durch die Forderung nach Mitbestimmung allein würde die Gewerkschaft die betriebliche Hierarchie in ihrer Herrschaftsfunktion weiterhin anerkennen und gegenüber der Belegschaft stärken.

Wird aber die Betriebshierarchie - auch unter (notwendiger) Mithilfe der überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation - erst einmal funktionslos,

dann wird auch die Einstellung von neuen Belegschaftsmitgliedern, eventuelle Entlassungen, die Zuweisung der Arbeitsplätze, die Besetzung der Funktionen im Betrieb usw.

1) K. Frielinghaus, G. Hillmann u.a., a.a.O., S. 37.

zur kollektiven Funktion der Belegschaft. Die Gewerkschaft sollte daher auch in diesen Personalfragen nicht erweiterte Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte, sondern die Selbstbestimmung der Belegschaft fordern 1).

Dabei ist kritisch anzumerken, daß Frielinghaus, Hillmann u.a. nicht deutlich machen, wie die Ausübung des entsprechenden Selbstbestimmungsrechts aussehen sollte.

Verbleibt die Ausübung weiterhin im informellen Rahmen der Belegschafts Kooperation oder soll es beispielsweise in eine rechtliche Norm gegossen werden, was dann wiederum zu einem Widerspruch zu den Grundannahmen der Frielinghaus'schen Belegschafts-Kooperation (dynamische, sich aus der industriellen Arbeit selbst entwickelnde informelle Normen) stehen würde. Auf diese Problematik geht auch Lutz in einer kritischen Würdigung dieser Vertiefung nicht weiter ein, er betont vielmehr, daß die Arbeitnehmer selbst ein vitales Interesse daran hätten, den gegenwärtigen Produktionsapparat nicht nur zu schützen, sondern weiter auszubauen. Hinsichtlich einer rationalen Managementpolitik bemerkte Lutz weiter, daß diese gezwungen sei, an die produktiven Kräfte in der Arbeiterschaft zu appellieren, "die man bisher durch eine sogenannte 'wissenschaftliche' Arbeitsorganisation und die verschiedenen Formen der sozialen und politischen Unterdrückung als unberechenbare Störungsfaktoren aus dem Wirtschaftsprozess auszuschalten suchte" 2)

Damit verliert natürlich auch die überlieferte herkömmliche Betriebsorganisation (Arbeitsordnung, Vorgesetztenhierarchie, Arbeitsplanung und -vorbereitung, Leistungsbemessung und Lohnregelung etc.), die zentralistisch-autoritär von oben nach unten aufgebaut ist, ihre Legitimation (ihre Funktion hatte sie schon lange durch das - bisher informelle - System der Belegschafts Kooperation verloren).

Aufgrund dieser Annahmen versucht P.v.Oertzen in einer Würdigung der Praxisrelevanz des Frielinghaus'schen Ansatzes bestimmte Fragen an Belegschaftsangehörige zu formulieren, die alle das Thema des Widerspruchs zwischen der offiziellen Arbeits- und Betriebsorganisation und der informell wirkenden Belegschafts-Kooperation zum Inhalt haben 3).

1) K.Frielinghaus, G.Hillmann u.a., a.a.O. S.37.

2) B.Lutz: Bemerkungen, a.a.O. S.43.

3) Vgl. P.v.Oertzen: An unsere Freunde und Leser: Was fangen wir

Gerade dieser "Funktionsverlust der Betriebshierarchie", die letztlich als Hindernis für eine effektive Produktion erscheint, entwickelt sich zu einem zentralen Thema der auf der Belegschafts Kooperation aufbauenden Untersuchungen Günther Hillmanns ¹⁾. Dabei untersucht er den Widerspruch zwischen der produktiven Arbeitsgruppe und ihrer zumindest formellen Unterordnung unter hierarchische Autoritäten oder/und Einengung durch bürokratische Tendenzen ²⁾. Die Arbeitsgruppe ³⁾ stellt in Hillmanns Überlegungen die wichtigste Einheit dar, mit deren Hilfe die Befreiung der Arbeit vonstatten gehen soll.

Zentral für die Hillmannschen Überlegungen ist die - begrenzte - Nutzbarmachung der bürokratischen Strukturen der Betriebshierarchie durch die Arbeitsgruppe, um eben dieser Hierarchie ihren Herrschaftscharakter zu nehmen. Voraussetzung der Einbeziehung bürokratischer Instanzen ist, daß der Informationsfluß in beiden Richtungen (von der Bürokratie zur Produktion und umgekehrt) wesentlich verstärkt und auch qualitativ verbessert wird.

In dem Maße, wie die Abhängigkeit der Belegschaft von der Disposition (betreffs Arbeitseinsatz und Status) und Disziplinargewalt der bürokratischen zentralen Instanzen schwindet, können letztere mit sachgerechten und vor allem auch kritischen Informationen aus der Produktion rechnen.

Im gleichen Maße kann dann auch die Belegschaft wirkliche Informationen über das gesamtbetriebliche Geschehen erzwingen ^{4) 5)}.

Fortsetzung Fußnote 3 von Seite 71

mit dieser Untersuchung an? Anmerkungen zum Frielinghaus'schen Konzept der Belegschafts Kooperation, in: Arbeitshefte Nr. 6/7 der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung, Jg. 2, 1. September 1963, S. 45-48, im folgenden zitiert als: Untersuchung, S. 47.

1) Vgl. G. Hillmann: Die Befreiung der Arbeit. Die Entwicklung kooperativer Selbstorganisation und die Auflösung bürokratisch-hierarchischer Herrschaft. Reinbek, 1970.

2) Vgl. ebenda, Kapitel: Selbstregelung am Arbeitsplatz, S.55-62.

3) Wobei diese Arbeitsgruppen sowohl Teams, die an der gleichen Aufgabe arbeiten, als auch nur eine Zusammenfassung von Arbeitern und Angestellten sein können, die unter etwa denselben Bedingungen am gleichen Ort nebeneinander arbeiten, vgl. ebenda, S. 58.

4) Vgl. ebenda, S. 63.

5) Diese Vorstellungen Hillmanns zielen auf eine Veränderung der Arbeitsorganisation, mit der sich die deutsche Industrie-soziologie verstärkt seit Mitte der 1960er Jahre beschäftigt

Fortsetzung Fußnote 5) von Seite 72

und auch heute noch beschäftigt. Angefangen von den Studien des SOFI Göttingen (H.Kern, M.Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, 3.Auflg., Frankfurt/M, 1974, im folgenden zitiert als: Industriearbeit), die die Arbeitsorganisation als Mittel der Kapitalverwertung zur Intensivierung und Ökonomisierung des Kapitals darzustellen versuchen und auf der Basis dieses Ansatzes die Möglichkeit eröffnen, eine Strategie zur Humanisierung der Arbeit zu entwickeln, wenn man diese Arbeitsorganisation als Variable in eine solche Strategie einbindet, über die Arbeiten von Mickler und Baethge im Rahmen desselben Instituts (O. Mickler: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsseminars Göttingen. Göttingen, 1975; M. Baethge u.a.: Produktion und Qualifikation. Eine Vorstudie zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung. Berlin, 1974) bis hin zu den Arbeiten von W. Fricke (Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Diss. Münster, Bonn-Bad Godesberg, 1975) und R.W. Hoffmann (Die Verwissenschaftlichung der Produktion und das Wissen der Arbeiter, in: Entfremdete Wissenschaft, hrsg. von G. Böhme und M. v. Engelhardt, Frankfurt/M, 1979, S.229 - 256) versuchen alle diese Studien, mit der Diskussion um die Arbeitsorganisation im Betrieb Ansätze zu einer anderen Praxis zu finden.

M. Fricke entwickelt mit seinem Beitrag aus der Kritik an den Arbeiten von Kern/Schumann ein neues Konzept der Arbeitsorganisation. Er bezeichnet die Ansätze der Studien von Kern/Schumann als statisch-deterministisch. Fricke entwickelt eine neue, dynamische und handlungsorientierte Perspektive. In ihr sieht er neue Möglichkeiten für alternative Arbeitsorganisationslösungen und fordert die Kooperation der Wissenschaft mit den Arbeitern selbst. Fricke verlangt, daß die Verwertungsinteressen des Kapitals in ihrem Kostenkalkül auch soziale Komponenten enthalten müßten. Dieses zielt auf das Einweben einer emanzipatorischen Arbeitsmarktstrategie in die Verwertungsstrategie des Kapitals.

Ohne jetzt auf die einzelnen theoretischen Voraussetzungen dieses neuen Ansatzes eingehen zu wollen, sei zu den politischen Implikationen des Frickeschen Ansatzes nur soviel gesagt, daß in diesem Konzept die Gegenstrategien des Kapitals zur Kanalisierung des sich aus dem Interessengegensatz zwischen Management und Belegschaften resultierenden Konflikts mit dem Ziel der Minderung der sozialen Sprengkraft dieses Konfliktes auf ein berechenbares und verhandlungsfähiges Maß unterschätzt werden.

Der Ansatz von R.W.Hoffmann geht von einer Differenzierung des Wissens, das in der Industriearbeit entwickelter kapitalistischer Länder angewendet wird, in zwei unterschiedliche Stränge aus. Der erste Strang ist gekennzeichnet durch das wachsende Ausmaß der in den Arbeitsmitteln, Arbeitsmaterialien und den Produkten vergegenständlichten wissenschaftlichen Kenntnisse, die ebenfalls die Arbeitsorganisation, die ihrerseits "das ideelle Netz zwischen diesen materiellen Bestandteilen des Produktionsprozesses und der lebendigen Arbeit knüpft", zunehmend durchdringen.

Allerdings unterschätzt Hillmann die Bürokratie hinsichtlich ihrer Fähigkeit, flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren. So kann der kooperative Führungsstil durchaus als Beispiel zur Verflüssigung der Hierarchie gelten.

Diese Unterschätzung der Hierarchie führt bei Hillmann zu einer statischen Einschätzung des Widerspruchs zwischen der produkti-

Fortsetzung Fußnote 5) von den Seiten 72/73

Der zweite Strang betrifft das Wissen der Arbeiter, die eine von wissenschaftlicher Fundierung freie Qualifikation besitzen, in der Komponenten von Alltagswissen, von speziellen Arbeitserfahrungen und von technischen Kenntnissen meist begrenzter Reichweite miteinander verschmolzen sind.

Nun stößt - nach R.W.Hoffmann - die Verwissenschaftlichung der Produktion an mehrere strukturelle Grenzen, die unter anderem durch spezifische Diffusionsbarrieren für vorhandenes und privat genutztes Wissen sowie durch gegenstandstypische und systemtypische Schranken der Verwissenschaftlichung der Arbeitsorganisation gekennzeichnet sind. (Die prinzipielle Grenze einer Verwissenschaftlichung der Arbeitsorganisation besteht darin, daß eine Verwissenschaftlichung im gängigen Sinne des Wortes nicht möglich ist - unbeschadet des Forschungsstandes und der Produktion im einzelnen. "Erkenntnisse über die menschliche Arbeit, ihre Rahmenbedingungen und ihre Organisation haben nicht von sich aus Geltung, sondern müssen erst durch Macht und Konsens in Geltung gesetzt werden." S. 239)

Diese Grenzen nun verleihen den Belegschaftsangehörigen Macht, die zur Rückgewinnung eines guten Stücks Kontrolle, d.h. also auch Mitbestimmung, über die eigene Arbeitssituation genutzt werden kann.

Dieses Wissen der Arbeiter kann sich aber nicht nur auf eine Andersgestaltung der Arbeitsorganisation beschränken, sondern muß auch die Bereiche der technischen Arbeitsmittel und der Produkte mit einbeziehen (wofür es schon eine Anzahl von praktischen Beispielen gibt).

Dabei betont R.W. Hoffmann abschließend, daß das Wissen der Arbeiter das der Verwissenschaftlichung der Produktion zugrundeliegende Wissen nicht vollständig ersetzen kann. Nur in der Kombination beider Wissenstypen "ist eine neue Kraftpotenz begründet, die jeder Typ für sich allein nicht erreichen kann" (S. 254).

Mit diesen Gedanken und Vorschlägen knüpft R.W.Hoffmann an die Konzeption der Frielinghaus'schen Belegschaftskooperation zum Teil an (ohne im übrigen darauf zu verweisen), wobei er in seinen Ausführungen über die konkrete Umsetzung seines Konzeptes in den Betrieben auf ausgewählte Beispiele verweist (Piorelli bezüglich der Umfunktionierung der Arbeitsorganisation und Lucas Aerospace bezüglich der Produktinnovationen). Diese Vorgehensweise wirkt aufgesetzt und insofern wenig hilfreich, da die Scharnierstellen zwischen theoretischer Grundlage und Praxisbeispielen weitgehend fehlen.

ven Arbeitsgruppe und dem diese produktive Funktion stark einschränkenden Herrschaftsanspruch der Hierarchie. Dieser Widerspruch verändert sich in der betrieblichen Praxis stetig und wird zunehmend durch die Flexibilisierung der bürokratischen Strukturen und (notwendigen) Anpassungen der produktiven Arbeitsgruppe an die sich ändernden Anforderungen einer 'lernenden' Hierarchie unterhöhlt.

Reinhard Hoffmann erweitert den Frielinghaus'schen und den Hillmannschen Ansatz um einen wesentlichen Aspekt der Konzeption der Belegschafts Kooperation. Er sieht in der Demokratisierung von Entscheidungsprozessen, wie sie sich neben den sich aus den technischen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen hochkomplexer Arbeit ergebenden Strukturanpassungen herausbildet, einen Prozeß, der gleichzeitig eine "Legitimation jeder Entscheidungsbefugnis von unten her und von allen Betroffenen (bedeutet), nämlich durch allgemeine und gleiche Beteiligung aller Betroffenen an der Entscheidungsbildung, nach dem Grundsatz: jeder Kopf eine Stimme" ¹⁾.

Gerade durch den Widerspruch zwischen hierarchischer Entscheidungsbildung und der Belegschafts Kooperation entstehen systematisch Möglichkeiten zur Demokratisierung von Entscheidungsprozessen, deren Nutzung Hoffmann fordert:

Dabei wird Demokratisierung verstanden als eine Tendenz, als ein Prozeß; sie bezeichnet nicht das Ergebnis... . Derart verstanden erfaßt Demokratisierung jede relevante Möglichkeit des Einwirkens und der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsbildung im Wirtschaftsprozeß, die von informellen Korrekturen einer hierarchischen Entscheidung über eine Veto-Macht bis hin zu institutionell gesicherter Teilhabe und Mitentscheidung, ja Selbstentscheidung reichen kann" ²⁾.

Dabei muß ständig überprüft werden, welcher Art die jeweilige Beteiligung der Arbeitnehmer ist. Es muß genau unterschieden werden - so R. Hoffmann weiter - zwischen einer Beteiligung im Sinne subalternen Integration und einer Beteiligung, die zumindest auch die Möglichkeit zu einem autonomen Handeln zwecks

1) R. Hoffmann: Formen, Bereiche und Grenzen einer Demokratisierung industrieller Entscheidungsprozesse, in: Industrielle Demokratie in Westeuropa. Menschenwürde im Betrieb II, hrsg.v. F.Vilmar, Frankfurt/M, 1975, S.78-88, im folgenden zitiert als: Demokratisierung, S.79.

2) Vgl. ebenda, S.80.

Vertretung der grundsätzlichen Arbeitnehmerinteressen eröffnet und damit als Gegenmacht wirksam werden kann.

In der Absicht, den Rahmen dieser Demokratisierung mit dem Ziel der Befriedigung des Mit- und Selbstbestimmungsinteresses abzustecken, hat Fritz Vilmar vier Bedingungen entwickelt, die notwendige Elemente einer systemverändernden Mitbestimmungsstrategie sind ¹⁾ ²⁾:

- Die strikte Absage an jede gesetzliche (legalistische) Eingrenzung der Mitbestimmung;
- die weitestgehende Einbeziehung der Belegschaften selbst und der einzelnen Arbeitsgruppen in den Mitbestimmungsprozeß;
- die ständige theoretische und praktische Beachtung des notwendigen Funktionszusammenhangs der fünf untrennbaren Mitbestimmungsebenen: Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmensleitung,

1) Vgl. F.Vilmar: Mitbestimmung als Element einer Strategie der Wirtschaftsdemokratie, in: Ders.(Hrsg.): Menschenwürde im Betrieb. Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt. Reinbek, 1973, S. 159-171, im folgenden zitiert als: Wirtschaftsdemokratie, S.161-164.

2) Dabei gehen diese Ansätze zur Demokratisierung industrieller Entscheidungsprozesse in weiten Teilen auf Ausführungen von Karl Korsch zurück, die dieser schon Anfang der 1920er Jahre über die industrielle Demokratie gemacht hat (K.Korsch: Arbeitsrecht für Betriebsräte, (1922), 4.Auflg., Frankfurt/M, 1973, insbesondere Erster Teil (Die Arbeitsverfassung im Allgemeinen), §3: Industrielle Demokratie, S.40-57), ohne jedoch - aus welchen Gründen auch immer - diese Grundlagen zu benennen.

Korsch ging es in seiner Analyse sowohl um eine geschichtliche Darstellung des - wie er es nannte - 'gewerblichen Konstitutionalismus' (Seite 49), wie dieser sich in der Weimarer Zeit mit seinen rechtlichen und politischen Konstrukten darstellte und (noch) nichts mit industrieller Demokratie zu tun hatte, als auch um eine theoretische Konzeptionalisierung der 'industriellen Demokratie', die als 'Endprodukt' des Demokratisierungsprozesses letztlich die 'Eroberung der politischen Macht durch die Arbeiterklasse zur Voraussetzung hat' (Seite 54).

Dabei liegt die Stärke des Korsch'schen Konzepts in dem Erkennen und der praktischen Umsetzung der Möglichkeiten, wie sie eine liberal-demokratische bürgerliche Gesellschaft den industriellen Lohnarbeitern trotz aller Zwänge bietet. So schreibt Korsch (Fußnote 20, Seite 56): "Die größte Stärkung der proletarischen Macht liegt in dem geistigen Hineinwachsen der Arbeiterschaft in das Getriebe der Wirtschaft. Erst wenn die Arbeiter in allen Fragen der Wirtschaft mit voller Sachkenntnis sich mit den Unternehmern auseinandersetzen und auch auf diese Art den Klassenkampf erfolgreich zu führen vermögen, werden sie befähigt sein, die als Ziel erstrebte Wirtschaftsordnung aufzubauen und die Wirtschaft zu leiten. Alle Möglichkeiten des Hineinwachsens in die Wirtschaftsleitung hat die Arbeitnehmerschaft auszunutzen."

Branchen, Wirtschaftsorgane (Kammern), Wirtschaftspolitik sowie einer demokratischen Rahmenplanung und der Vergesellschaftung der marktbeherrschenden Unternehmen;

- das jederzeit gegenwärtige Verständnis der Mitbestimmung als machtpolitische und erzieherische Zwischenstufe auf dem Wege zur Selbstbestimmung und Selbstverwaltung der Abhängigen.

Allerdings versäumt es Vilmar, genauer auf den Begriff der Selbstbestimmung im Rahmen einer Demokratisierung einzugehen. Selbstbestimmung verlangt immer auch Rücksicht auf andere und auf bestimmte Gegebenheiten der technischen und sozialen Zusammenhänge im Produktionsprozeß. Das heißt, daß eine Selbstbestimmung des einzelnen immer nur in Abstimmung mit anderen Betroffenen unter Beachtung bestimmter sachlicher Gegebenheiten erfolgt, sie ist dann vom Gehalt her eine 'Mit'(anderen)bestimmung.

Dabei kommen dem Arbeitsplatz und dem Betrieb gemäß dem theoretischen Konzept der Belegschafts Kooperation bei der Verwirklichung des Demokratisierungsprozesses in den Diskussionen um die Umsetzung dieses Frielinghaus'schen Konzeptes eine erhebliche Funktion zu. Unter den Schlagworten 'Arbeitsgruppe' und 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' sind eine Reihe von Aufsätzen erschienen, die Vorschläge zur Demokratisierung des industriellen Produktionsprozesses gerade auf diesen genannten Ebenen zum Inhalt haben. So überprüft R. Hoffmann die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes (von 1952), eine Demokratisierung auf der Ebene des Betriebes und des Arbeitsplatzes angesichts der sich aus dem technischen 'Fort'-schritt ergebenden Veränderungen und Anpassungszwängen durchzuführen und kommt zu dem Ergebnis ¹⁾:

Die Anpassungsschwierigkeiten infolge des technischen Fortschritts machen also deutlich, daß die gegenwärtige Regelung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz höchst unzureichend ist. Nun könnte sicherlich der Gesetzgeber durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die Mitbestimmung des Betriebsrates in dem hier gekennzeichneten Sinne erweitern.

1) R. Hoffmann: Technischer Fortschritt und Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in: Gewerkschaften am Kreuzweg. Ausgewählte Beiträge aus den 'Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung', hrsg.v.A.Brock, Berlin, 1973, S.173-186, im folgenden zitiert als: Fortschritt, S.182.

Aber unter den gegebenen politischen Umständen scheint das Warten auf den Gesetzgeber nicht erfolgversprechend. Es gilt daher zu überlegen, ob aus der gemeinsamen Praxis von Belegschaften und Gewerkschaften Fortschritte bei der Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung gemacht werden können. Zu diesem Zweck können sich Gewerkschaft und Betriebsrat der allgemein anerkannten Rechtsformen des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung bedienen.

Hier benennt R. Hoffmann allerdings nicht die Voraussetzung solchen Handelns, die darin besteht, daß im Rahmen der Belegschafts Kooperation die Betriebsverfassung von den Belegschaftsangehörigen - also von unten - als sozialer Prozeß aufgefaßt wird, der es erst ermöglicht, diesbezügliche Veränderungen tatsächlich zu erreichen.

Dabei bezieht sich R. Hoffmann wieder auf die technisch vermittelte Kooperation, die eine (von der offiziellen Betriebshierarchie abweichende) Struktur der betrieblichen Arbeitsorganisation bedingt, die ihrerseits wiederum ein Organisationsprinzip der Arbeitnehmer selbst darstellt:

Wenn schon die Arbeitnehmer durch den Produktionsablauf in verschiedene Gruppen aufgeteilt werden und als solche Gruppen selbständig eine gemeinsame Arbeitsaufgabe erledigen, dann sollten sie grundsätzlich auch bei der Regelung ihrer konkreten Arbeits- und Verdienstbedingungen - in begrenztem Ausmaß - als Kollektiv und nicht nur wie bisher als isolierte einzelne betrachtet werden. Das setzt eine (relativ) selbständige und selbst-bewußte Aufgliederung und Organisierung der Belegschaft in kleinere Gruppen voraus, die sich zwar an den Aufbau der betrieblichen Arbeitsorganisation nach verschiedenen Arbeitsgruppen anschließt und anpaßt, in der aber - über jene lediglich technisch bedingte und vermittelte Unterteilung der Belegschaft in einzelne Arbeitsgruppen hinaus - die Arbeitnehmer eines Betriebes sich selber als solche kleineren Kollektive verstehen und sich dementsprechend selbst-bewußt in solchen kleineren Kollektiven organisieren¹⁾.

Davon ausgehend, versucht R. Hoffmann, diese Arbeitsgruppen als kollektivrechtliche Einheit mittels einer gewerkschaftlichen betriebsnahen Tarifpolitik abzusichern und sie so in ihrer begrenzten Autonomie als wesentliche Grundlage einer allgemein politisch autonomen Gegenmacht der Arbeiter in der Gesellschaft

1) R. Hoffmann: Fortschritt, a.a.O., S. 184.

zu begreifen ¹⁾.

Das Gewicht dieser Ausführungen liegt in der Verbindung der theoretischen Konzeption der Frielinghaus'schen Belegschafts-kooperation mit den Möglichkeiten des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes.

Das Wesentliche dieser Betrachtungsweise liegt in der Herausarbeitung des Moments der Mitbestimmung als 'Bargaining-Prozeß', der nie beendet sein wird und sich in steter Bewegung befindet. Von daher bietet dieser Prozeß auch den einzelnen Belegschaftsmitgliedern und der Belegschaft insgesamt Möglichkeiten, jederzeit ihr betriebliches Mitbestimmungsbestreben mit einzubringen.

In eine ähnlich realistische Richtung wie R. Hoffmann zielen auch die Arbeiten von F. Vilmar bezüglich der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wobei Vilmar weniger die rechtlichen Möglichkeiten der Umsetzung der Strukturen der Belegschafts-kooperation überprüft, als die gewerkschaftspolitischen Voraussetzungen und Folgen dieser Umsetzung in die Praxis - angefangen vom DGB-Grundsatzprogramm bis hin zu der Einrichtung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute ²⁾. Vilmar nennt zunächst die allgemeine betriebspolitische Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ³⁾:

- Sie befreit die Belegschaftsangehörigen aus der bisherigen totalen Objektsituation als stumme Befehlsempfänger und verschafft ihnen das Recht, Entscheidungen zu widersprechen und eigene Entscheidungen gegenüber der Hierarchie zur Geltung zu bringen; sie ist somit als Schritt zur Selbstorganisation von Arbeitsgruppen und Belegschaften zu sehen;
- sie mobilisiert die Basis am Arbeitsplatz zur Artikulierung von Konflikten in der Arbeitsorganisation und schafft da-

1) Vgl. R. Hoffmann: Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, 7. Aufl., Frankfurt/M, 1972 (1968), im folgenden zitiert als: Rechtsfortschritt; insbesondere die Kapitel 'Die Arbeitsgruppe als neue kollektivrechtliche Einheit', S. 52-78 und 'Gesellschaftspolitische Konsequenzen', S. 78-88.

2) Siehe als Beispiel für ähnliche Abhandlungen F. Vilmar: Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Basis demokratischer Betriebspolitik. Neuwied und Berlin, 1971, im folgenden zitiert als: Arbeitsplatz.

3) Vgl. ebenda, S. 50.

mit zugleich für Betriebsräte und Vertrauensleute die Voraussetzungen zur Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation (Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation beinhaltet den Anspruch, solange die Vertreter des Kapitals noch das Was der Produktion bestimmen, über das Wie des Produzierens mit- und selbstzubestimmen);

- sie intensiviert die betriebliche Information und Kommunikation und schafft damit auch Verständnis für die notwendige Mitbestimmung auf Betriebs-, Unternehmens- und Gesamtwirtschaftsebene;
- sie ist zu verstehen als bewußtes Gegenkonzept zu den unternehmerischen (lediglich betriebsfunktionalen, verbesserter Produktivität dienender) Konzeptionen der Arbeitsgruppenaktivierung.

Davon ausgehend, skizziert Vilmar die gewerkschaftspolitische Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ¹⁾:

- sie schafft einen (tarif)rechtlich abgesicherten Aktionsspielraum, der als das klassische Aufgaben- und Bewährungsfeld für den/die Vertrauensmann/-frau zu entwickeln ist;
- sie wird sich zugleich als Mobilisierung der bisher zu stummen Objekten der Arbeitsorganisation degradierten Belegschaftsangehörigen im Sinne gewerkschaftlicher Organisation erweisen, da die letztendliche Unzulänglichkeit der Aktivität im Rahmen kleiner Gruppen und die Notwendigkeit gesamtmitbestimmungspolitischer und anderer gewerkschaftlicher Aktivitäten (betriebliche und überbetriebliche Streiks, überbetriebliche Tarifbewegungen) zunehmend deutlicher wird;
- sie wird zu einer entscheidenden Verstärkung der gewerkschaftlichen 'Präsenz' im Betrieb führen. Während gegenwärtig die kritische Frage nach dem Nutzen der Gewerkschaft sich meist an deren mangelnder Aktivität im betrieblichen Alltag entzündet, würde eine durch betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit aktivierte und durch Vermittlung praktischer Zielvorstellungen systematisierte Strategie der Eingriffe in die autoritäre, menschenunwürdige Arbeitsorganisa-

1) Vgl. F. Vilmar: Arbeitsplatz, a.a.O., S. 51f.

tion die Gewerkschaft als einen unmittelbar gestaltenden, hilfreichen Faktor im Betrieb erweisen.

Vilmar siedelt die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, fußend auf der Konzeption der Belegschafts Kooperation, in großen Teilen in dem Bereich der Aktivierung der Belegschaftsangehörigen zu selbstorganisiertem Handeln an, wobei er auch der betriebsnahen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eine wesentliche Funktion zuschreibt.

Gerade hier setzen die theoretischen Überlegungen und praktischen Konzeptionen der unter den Stichworten 'Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen', 'gewerkschaftliche betriebsnahe selbstorganisierte Bildungsarbeit' sowie 'Themenkreis Betrieb' bekanntgewordenen und teilweise (politisch) heftig umstrittenen Konzeption an, die sich in wesentlichen Teilen in ihrem Selbstverständnis von der Organisation der industriellen Lohnarbeiter und der Bildung von Gegenmacht von der theoretischen Konzeption der Belegschafts Kooperation leiten läßt. Dabei gehen die bildungspolitischen Konzeptionen, die sich keineswegs auf Pädagogikhinweise reduzieren lassen, sondern im Gegenteil mit ihrem Ansatz Veränderungen der betrieblichen Strukturen und in der Gesellschaft zur Zielsetzung haben, von einer bestimmten Zustandsbeschreibung der Arbeiterbildung in Deutschland heute aus, die in wesentlichen Teilen vorrangig als Funktionärsbildung gekennzeichnet wird ¹⁾, in deren Mittelpunkt die 'Erziehung zum Funktionieren als Funktionär' steht. Für die Mehrheit der Arbeiter findet Arbeiterbildung kaum statt. Hier wird darauf vertraut, daß sie durch "die tägliche Erfahrung der Lohnarbeit und damit durch die Praxis der Organisation (Gewerkschaft und Partei) zu Klassenbewußtsein erzogen werden und zu politischer Aktion gelangen" ²⁾.

Dieser 'Selbsterziehungsprozeß' blieb und bleibt aber in der Praxis weitgehend den aktiven Minderheiten vorbehalten, große Teile der Arbeitnehmer verhalten sich skeptisch bis unpolitisch.

1) Vgl. A. Brock: Aspekte der Arbeiterbildung heute, in: W. Fricke, A. Geißler (Hrsg.): Demokratisierung der Wirtschaft. Hamburg, 1973, S. 15-41, im folgenden zitiert als: Aspekte.

2) Vgl. ebenda, S. 15.

Von diesem Zustand, der die politische Praxis für die Arbeiterbewegung darstellt, geht Oskar Negt aus ¹⁾:

Wie immer auch sozialwissenschaftliche Einzelanalysen die politische Apathie, die Arbeits-, Betriebs- und Lohnzufriedenheit, an denen man den Grad der Integration des Arbeiters in die bestehende bürgerliche Gesellschaft zu messen pflegt, interpretieren mögen: aus dem vorliegenden empirischen Material ... kann mit einiger Sicherheit geschlossen werden, daß der heutige Arbeiter in einer permanenten Spannung zwischen dem Gefühl der Unabwendbarkeit seiner sozialen Lebensbedingungen und dem Wunsch lebt, nicht mehr Arbeiter sein zu müssen. Diese Spannung wächst offenbar in dem Maße, wie die Entwicklung der Produktivkräfte den Widerspruch zwischen dem privaten Charakter der Aneignungsweise, der kapitalistisch vergesellschafteten Verfügung über die gegenständlichen Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Produktion verschärft, die Bereitschaft der Arbeiter zur Identifikation mit den traditionellen Zielen und Orientierungsmaßstäben der Arbeiterbewegung dagegen nachläßt.

Hier setzt jene Arbeiterbildung ein, die einen Lernprozeß initiieren und von der unmittelbaren Erfahrung der Existenz der industriellen Lohnarbeiter und den Arbeiterinteressen ausgehen will. Die Arbeiter sollen damit befähigt werden oder sich selber befähigen, Konflikte mit Hilfe des 'exemplarischen Lernens' und der 'soziologischen Phantasie' zu erkennen und auch im Alltag zu reflektieren, und zwar auf allen Ebenen.

Um diese Anforderungen in die Praxis umzusetzen, haben Brock, Hindrichs, R.Hoffmann, Negt, Pöhler und Sund den 'Themenkreis Betrieb' entwickelt, der für die politische Bildung mit dem Schwerpunkt der Arbeiterbildung anwendbar war (und ist) ^{2) 3)}.

1) O.Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung, 5.Aufl. der überarbeiteten Neuausgabe, Frankfurt/M u. Köln, 1975 (1971), im folgenden zitiert als: Phantasie, S. 32 f.

2) Vgl. A.Brock u.a.: Industriearbeit und Herrschaft. Themenkreis Betrieb 1, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M, 1975, im folgenden zitiert als: Betrieb 1; Der Konflikt um Lohn und Leistung. Themenkreis Betrieb 2, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M, 1975, im folgenden zitiert als: Betrieb 2; Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb. Themenkreis Betrieb 3, überarbeitete Ausgabe, Frankfurt/M, 1973, im folgenden zitiert als: Betrieb 3; Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt. Themenkreis Betrieb 4, überarbeitete Neuauflage, Frankfurt/M, 1975, im folgenden zitiert als: Betrieb 4; Veränderung der Arbeit. Probleme der Arbeit und der Kooperation. Themenkreis Betrieb 5, unveröffentlichtes Manuskript, Duisburg, 1969, im folgenden zitiert als: Betrieb 5.

3) Siehe zur Entwicklung dieses Ansatzes der Arbeiterbildung

Dabei spielt der Begriff des Konfliktes eine wesentliche, auch politische Rolle. Denn:

Arbeiter und Angestellte geraten ständig in Konfliktsituationen, die sich aus Anpassungsschwierigkeiten bei technologischen Neuerungen, aus veränderten Formen der Zusammenarbeit, aus Lohnauseinandersetzungen oder aus Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten, Betriebsräten und Arbeitskollegen ergeben. Solche grundlegenden Konflikte sind Ausdruck der strukturellen Widersprüche der Gesellschaft. Von solchen Konflikten soll ausgegangen werden. Im Sinne einer neu verstandenen Vorgehensweise sollen die Konflikte in einem soziologischen Zusammenhang interpretiert werden. Es muß ein Verständnis dafür vermittelt werden, daß solche Konflikte Resultat der Verfassung und der Bedingungen des kapitalistischen Industriebetriebes sind, und daß die betriebliche Verfassung wiederum Ausdruck der gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Strukturen ist 1).

Gerade auch diese Zusammenhänge sollen mittels der Ausbildung eines neuen gesellschaftlichen Bewußtseins ²⁾ erkannt werden mit dem Ziel, daß betriebliche Auseinandersetzungen nicht von einzelnen Kollegen oder Gruppen allein ausgetragen werden können, sondern daß sie zu Angelegenheiten der gesamten Belegschaft werden ³⁾.

Für die Autorengruppe liegt das Gewicht ihres Ansatzes im Betrieb als unmittelbarer sozialer Raum für Konfliktfähigkeit und Konfliktaustragung, insofern bietet er die entscheidende Voraussetzung zu einer Wiedergewinnung von 'gewerkschaftlicher Kampferfahrung und Praxis'.

Da sich die Konfliktfähigkeit aber nicht von allein herstellt - quasi unter dem 'stummen Zwang der ökonomischen Verhältnisse' -, muß der angestrebten Selbstorganisierung der Arbeit (die sich im

Fortsetzung Fußnote 3) von Seite 82

A.Brock: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: A.Brock, H.D.Müller, O. Negt (Hrsg.): Arbeiterbildung. Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in Theorie, Kritik und Praxis. Reinbek, 1978, S. 25-42, im folgenden zitiert als: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

1) A. Brock u.a.: Betrieb 1, a.a.O.S.3.

2) Negt bezeichnet dieses als Soziologische Phantasie. Sie beinhaltet die Fähigkeit, "von einer Sicht zur anderen ... von der politischen zur psychologischen, von der Untersuchung einer einzelnen Familie zur Einschätzung staatlicher Haushaltspläne überzugehen und strukturelle Zusammenhänge zwischen individueller Lebensgeschichte, unmittelbaren Interessen, Wünschen, Hoffnungen und geschichtlichen Ereignissen zu erkennen", O.Negt: Phantasie, a.a.O. S.28.

3) Vgl. im folgenden A.Brock u.a.: Betrieb 1, a.a.O.S.118 ff.

Ansatz auch aus den Möglichkeiten der Belegschafts Kooperation entwickeln kann) auch noch die Selbstorganisation der Arbeiterbildung (als Ort der Vermittlung der Theorie und Strategie von Aktionen und als Bündelung und Erklärungszusammenhang der vielfältigen erfahrbaren und zur Verfügung stehenden Informationen) treten.

Diese beiden miteinander verzahnten und jeweils voneinander abhängigen Stränge der Selbstorganisation können sowohl zur Aufhebung des Lohnarbeitsverhältnisses als auch zur wirksamen Gegenwehr gegen die die Arbeiterkultur überlagernden Normierungen der bürgerlichen Gesellschaft genutzt werden.

Beide Formen der Selbstorganisation sollen Bewußtseins- und Aktionsprozesse in Gang setzen, deren Folgen das Erkennen:

- der Möglichkeiten der Veränderung der bestehenden Verhältnisse,
- der Funktion der Leistung im kapitalistischen Industriebetrieb zu deren Steigerung und zur Unterdrückung, Ausbeutung und Entpolitisierung,
- des Lohns als Disziplinierungsmittel, dem auf der anderen Seite die strukturell begründete Verschwendung des Kapitals und der politischen sowie bürokratischen Machteliten gegenüber stehen, mit dem Ziel der Selbstbestimmung der Arbeiter und Angestellten in Betrieb, Gesellschaft und Staat sein können (und sollten) und darüberhinaus eine Vermittlung zwischen Autorität und Freiheit leisten sollten. Ohne jetzt auf die erheblichen gewerkschaftlichen und allgemein-politischen Auseinandersetzungen um diesen Ansatz eingehen zu wollen (die zum Teil unter dem Deckmantel von ausschließlich theoriebezogenen kontroversen Diskussionen geführt wurden und insofern auch Ausdruck des zähen Ringens um praktisch-politische Machtpositionen in den Gewerkschaften und Betriebsratskörpern waren/sind), sei nochmals auf das Entscheidende dieses Ansatzes hingewiesen. Er versucht, die Verwirklichung der Mit- und letztlich auch Selbstbestimmung und -organisation der Belegschaften im Rahmen der Belegschafts Kooperation voranzutreiben, indem er die Arbeiter und Angestellten auch als handelnde Subjekte begreift (und nicht nur als zu behandelnde Objekte), die alle noch - wenn auch sehr unterschiedlich - von den Normierungen der industriell-kapitalistischen Gesellschaft geprägt sind, und die dementsprechend durch eine selbstorganisierte Bildung der

Konzeption der Belegschafts Kooperation im Sinne der Mit- und Selbstbestimmung überhaupt eine Chance zur Verwirklichung geben, in dem diese auch in den Köpfen der Belegschaftsangehörigen eine Bereitschaft und Fähigkeit zu ihrer Verwirklichung schafft.

Negt, Brock u.a. gehen also davon aus, daß sich diese Belegschafts Kooperation nicht von allein (bzw. aufgrund technischer und ökonomischer Zwänge) herstellt, sondern der ständigen Reflexion der davon Betroffenen bedarf - eben mittels der selbstorganisierten Arbeiterbildung, die von den Erfahrungen im Betrieb als konstitutiv für Lernprozesse ausgeht ¹⁾.

Entscheidend für alle Erweiterungen der Frielinghaus'schen Belegschafts Kooperation ist deren Selbstverständnis, daß eine politische Neugestaltung von Entscheidungsprozessen im Betrieb letztlich auch die Grundlagen der aktuellen Wirtschaftsgesellschaft ändern müßte, d.h. es handelt sich um ein interdependentes System von Entscheidungs- und Kontrollregelungen.

Der entscheidende (nicht nur theoretische, sondern vor allem auch politische) Fortschritt dieser Umsetzungsversuche war die zur Praxis gewordene Erkenntnis, daß durch die Infragestellung der Institution des Privateigentums an Produktionsmitteln auf der gesellschaftlichen Ebene allein keineswegs eine Neugestaltung der Gesellschaft entscheidend vorangetrieben wird, und daß die bestehende Wirtschaft und Gesellschaft von den Subjekten aufgearbeitet werden muß - dabei versagen wir uns im Moment entsprechende Hinweise auf zur Praxis und zu Stein gewordene Modelle.

1) Auch Braun betrachtet eine entsprechende Bildungsarbeit als eine unmittelbare Voraussetzung der von ihm vorgeschlagenen (später zu diskutierenden) gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption, "weil sie allein in der Lage ist, den notwendigen Informations- und Kommunikationsprozeß zwischen den Arbeitnehmern, Vertrauensleuten (Betriebsräten) und Gewerkschaften Form und rationale Gestalt zu geben, den Schatz an Kenntnissen und Erfahrungen bei den Arbeitnehmern zu heben und einer klaren und harten Gewerkschaftspolitik ein verständiges Publikum zu verschaffen, das wenigstens den größten Ideologien kritisch gegenübersteht" (S. Braun: Mitbestimmung als gesellschaftlicher Aufklärungsprozeß. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, hrsg. von H.Huss und E.Schmidt, Frankfurt/M, 1972, S. 116 - 144, im folgenden zitiert als: Mitbestimmung, S. 137).

Es muß also dazu parallel eine Verlagerung der echten und wichtigen Entscheidungsbefugnisse auf die Ebene der tätigen Individuen erfolgen, um so auch die Sozialbeziehungen im Betrieb, die nicht nur ökonomisch, sondern auch technisch bedingt sind, im Sinne einer Selbstbestimmung zu ändern, wobei dann auch die Interaktionszusammenhänge zur Disposition stehen.

Gerade diese Änderung der Sozialbeziehung und der Interaktionen kann und muß in einem kapitalistisch organisierten Industriebetrieb beginnen - das Warten auf Veränderungen im globalen Machtgefüge einer Gesellschaft wäre weder strategisch sinnvoll noch politisch (aus dem Selbstverständnis des Mitbestimmungsstrebens jedes einzelnen geboren) zu legitimieren. Besonders das 'Ausnutzen der Nischen', die (praktisch-politische) Erkenntnis, daß wesentliche Strukturen einer neuen Gesellschaft nicht nur 'im Schoße der alten Gesellschaft geboren' (Marx), sondern auch gelebt werden müssen, eröffnet eine wesentliche politische Strategie, die an der Industriearbeit ansetzt und den Betrieb in den Mittelpunkt des Denkens und Handelns stellt.

Allerdings fehlt diesen Ansätzen - manche setzen es voraus - die ausführliche Diskussion darüber, wie eine Veränderung der Sozialbeziehungen im Betrieb die kapitalistisch-industriellen allgemeinen Sozialbeziehungen in der Gesellschaft - egal, ob sich die Produktionsmittel in privatem oder staatlichem Besitz befinden - zugleich ändern könnte .

Das heißt, daß im Grunde genommen von einer "Infragestellung sämtlicher Legitimität der Macht und einer doppelten Negation der kapitalistischen Ausbeutung und der totalitären Entfremdung" ¹⁾ ausgegangen werden muß, um der Belegschafts Kooperation zu der gewünschten Wirkung - zur Selbstbestimmung - zu verhelfen. Wenn dieses nicht gleichzeitig angegangen wird, würde die Verwirklichung der Frielinghaus'schen Kozeption in ihren verschiedenen (Praxis)Vorschlägen "ausgleiten in Richtung des gegenwärtigen industriellen Systems und seiner Widersprüche. Die selbst-

1) J. Attali und M. Guillaume: L'Anti-économique, P.U.F. 1974; zitiert nach A. Gorz: Ökologie und Politik. Beiträge zur Wachstumskrise. Reinbek, 1977, im folgenden zitiert als: Politik, S. 34.

verwalteten Arbeiter von General Motors wären nicht weniger einflußreich als die gegenwärtigen 'Lobbies' zur Finanzierung der Automobilentwicklung... . die Autonomie der selbstverwalteten Unternehmen ohne grundlegende Änderung der Sozialbeziehungen würde zu einer Art Kapitalismus der Arbeiter führen, dessen gegenwärtige Produktionsweise sich sehr gut anpassen würde" ¹⁾.

Besonders dieses Scharnier zwischen innerbetrieblichem Mitbestimmungsstreben und unternehmerischen sowie gesellschaftlichen Machtbeziehungen, die die industriellen Lohnarbeiter zum Teil verinnerlichen und somit auch akzeptieren, wird von den meisten 'Praxis'-Ansätzen ausgeklammert ²⁾. Es wird nicht hinterfragt, wie sich allein durch die Belegschafts Kooperation ein anderes Bewußtsein der daran Beteiligten mit dem Ziel der Infragestellung der industriell-kapitalistischen Logik entwickeln kann und was passiert, wenn die sich als Gegenmacht verstehende Belegschafts Kooperation an die Grenzen der kapitalistischen Herrschaftssphäre stößt. Das heißt, daß - vorausgesetzt, die Belegschafts Kooperation funktioniert - immer noch von ganz bestimmten, auf Unternehmensebene entschiedenen, von der staatlichen Bürokratie zum Teil subventionierten und abgesicherten (Rohstoffe, Energieversorgung, Polizeigewalt etc.) Notwendigkeiten und Produktionsbereichen ausgegangen werden muß ³⁾.

Hier fehlt ganz allgemein die Entwicklung von Kriterien, anhand derer ein allseits greifendes Mitbestimmungsstreben praktisch-sinnvoll ausformuliert werden kann, das alle wichtigen Bereiche

1) J.Attali und M.Guillaume, zitiert nach A.Gorz: Politik, a.a.O. S. 34.

2) Eine Ausnahme davon ist der 'Bildungsansatz' von Negt, Brock u.a., der damit in eine wesentliche Richtung mit dem Ziel der Reflexion und Diskussion der subjektiven und objektiven Verhältnisse in unserer Gesellschaft durch die betroffenen Subjekte gewiesen hat.

3) Auch die berühmten Beispiele aus der Praxis wie Lucas Aerospace in England, in denen statt Flugzeugteile im Rahmen des militärisch-industriellen Komplexes jetzt gesellschaftlich nützliche Dinge auf Betreiben der Belegschaft produziert werden (wie zum Beispiel Dyalyse-Maschinen), befreien nicht von diesen Zwängen, da solche Unternehmen eine innerhalb der industriell-kapitalistischen Logik existierende Marktlücke aufgespürt haben und sich so auch nach den entsprechenden Marktgesetzen verhalten. Allen Unternehmen innerhalb einer Gesellschaft ist ein solcher Weg schon aus dem Grunde verwehrt, daß der Markt nicht nur aus

der Gesellschaft mit einbezieht ¹⁾.

Fortsetzung Fußnote 3) von Seite 87

Lücken besteht. Damit soll nichts gegen Lucas-Aerospace und ähnliche Experimente gesagt werden, es soll nur klargestellt werden, daß diese keinen Anspruch auf eine allgemeine Lösung darstellen können.

1) Allerdings würde dies eine Überforderung der verschiedenen Erweiterungen, die ja alle ausdrücklich den Betrieb zum Mittelpunkt ihrer Überlegungen machen und auf entsprechende Zusammenhänge (allerdings sehr marginal) hinweisen, bedeuten.

Hier müßten weitergehende Untersuchungen ansetzen, die sowohl die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Ebenen analysieren müßten, als auch Motivationsstrukturen, Kreativitätsmomente, Initiativmöglichkeiten für das einzelne Belegschaftsmitglied, das ja sein Mitbestimmungsstreben, das zunächst immer individueller Natur ist, auf allen Ebenen geltend machen will, beeinhalteten.

Rudolf Bahro hat in seiner Dissertation gerade den letztgenannten Aspekt, der stark psychologischen Natur ist, aufgearbeitet. Zwar gelten seine Überlegungen für eine andere Gesellschaftsordnung als die in der Bundesrepublik aktuelle (aber auch für eine andere als jene in der DDR zur Zeit existierende) und beschränken sich auf die Erweiterung des Spielraums für die 'betrieblichen Kader'; dennoch ist Bahros Einbeziehung von psychologischen Erkenntnissen als wichtiger Hinweis für den Ausbau des Konzepts der Belegschafts Kooperation zu betrachten (R. Bahro: Plädoyer für schöpferische Initiative. Zur Kritik von Arbeitsbedingungen im real existierenden Sozialismus. Köln, 1980, im folgenden zitiert als: Initiative).

Negt und Kluge greifen einen anderen Aspekt der Umsetzung und Erweiterung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens auf (O. Negt, A. Kluge: Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit, 5. Aufl., Frankfurt/M, 1977, im folgenden zitiert als: Öffentlichkeit). Sie gehen davon aus, daß die Formen proletarischer Erfahrungen nicht von der Verfügung über Produkte, sondern von der Produktionserfahrung selber ausgehen, "das heißt von qualitativen Situationen und von Vorstellungen des gesellschaftlichen Lebens.., von dem die Individuen eine materielle Vorstellung haben müssen, um ihn gemeinsam zu produzieren. Bewußtsein, Freiheit, sinnliche Substanz muß sich in den gleichen Individuen vermitteln, die die gesellschaftliche Situation mit ihrem konkreten Leben ausfüllen. Es ist ein langer Zeitraum der Erfahrungsbildung erforderlich, um Produkte zu entwickeln, die dieser Stufe der gesellschaftlichen Produktion von Bewußtsein entsprechen. Man kann mit der Akkumulation dieser Produktionserfahrung nicht auf einen gesellschaftlichen Sprung warten, wie auf die Wirkung eines Zauberspruchs" (S. 223 f).

Am Beispiel der Entfaltung der vollen Telekommunikation diskutieren Negt/Kluge diese notwendige Erweiterung der Erfahrungsbildung. Sie erwarten durch diese "Entfaltung eine Erweiterung der Sinnesapparate, das heißt der unmittelbaren Erfahrung der Menschen .., wie sie dem tatsächlichen Grad der gesellschaftlichen Kooperation entspricht. Eine solche Erweiterung der Wahrnehmungsfähigkeit erscheint als eine Voraussetzung jeder wirklichen gesellschaftlichen Veränderung. Das Problem, das Karl Korsch für jede Form

Neben dieser Schwäche der Praxisversuche ist noch deren optimistische Einschätzung des technischen Wandels zu nennen, wie sie auch schon bei Frielinghaus angelegt war. Es scheint fraglich, ob großtechnische Anlagen die Entwicklung einer Belegschaftskooperation zulassen, die ja eine Belegschaftsautonomie bezüglich der technischen, ökonomischen und sozialen Entscheidungen im Betrieb sowie die Überwachung der Durchführung von einmal getroffenen Entscheidungen zum Inhalt haben muß, um die betriebliche Mitbestimmung mit dem Ziel der Selbstbestimmung zu füllen.

Eine wirksame Arbeiterautonomie hat - neben anderem - auch zur Voraussetzung, daß technische Anlagen und betriebliche Arbeitsabläufe von den direkt Betroffenen nicht nur verstanden, sondern darüberhinaus auch kontrolliert und gesteuert werden können. Dies scheint aber bei vielen technischen Entwicklungen, die ja ein hohes Maß an Arbeitsteilung verlangen, nicht mehr in notwendigem Maße der Fall zu sein. Insofern besteht die Gefahr, daß demokratische Regelungen im Betrieb zunehmend in die Abhängigkeit von Instanzen/Spezialisten geraten und damit bestimmten Ansprüchen der Belegschaftskooperation - wie etwa die Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder die Arbeitsgruppenautonomie - die Substanz nehmen ¹⁾, zumal aufgrund der technischen (und ökonomischen)

Fortsetzung Fußnote 3) von den Seiten 87/88

der Selbstbestimmung an der Produktionsbasis durch Räte bezeichnet: daß sie ihre eigenen Verhältnisse und Interessen kennen, aber von der sie umgebenden Welt zuwenig wissen, läßt sich endgültig nur durch die Erweiterung des Bereichs der unmittelbaren Erfahrung lösen" (S.179). Damit sprechen Negt/Kluge sowohl das Problem einer sinnvollen Verzahnung der verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen bei der Verwirklichung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens an, als auch (implizit) den Komplex, daß sich Erfahrung nicht allein aus technischen, ökonomischen und sozialen Prozessen ergibt, sondern sich auch aus anderen Vermittlungen ergeben muß, um einer bestimmten Stufe der gesellschaftlichen Produktion zu entsprechen.

1) Darüberhinaus können auf der gesellschaftlichen Ebene die jetzt bestehenden ungleichen Sozialbeziehungen noch weiter verfestigt werden, indem sich ein ganzes Land oder eine Region abhängig machen von den Produkten und den angebotenen Arbeitsplätzen eines Großbetriebs. Gerade unter diesem Aspekt scheint die Vernachlässigung der Kritik der technischen Entwicklung in den unterschiedlichen Umsetzungsversuchen der Belegschaftskooperation sehr gravierend, zumal ja auch die Vorstellung einer vollentwickelten Belegschaftskooperation davon ausgeht, daß die im Betrieb dann veränderten Sozialbeziehungen auch eine Veränderung der Sozialbeziehungen in der Gesellschaft zur Folge haben werden.

mischen) Konzentration die einzelnen Betriebe immer größere Kompetenzen diesbezüglicher Entscheidungsgewalt an die Unternehmen abgeben müssen und so allmählich ihre relative Selbständigkeit als Produktionseinheit verlieren.

Durch die Komplexität der neueren Technik, die ungeahnten Möglichkeiten der Informatik und den erst am Anfang stehenden Einsatz von Industrierobotern wird eine räumliche, soziale und technische Arbeitsteilung in der Produktion eingeführt, die es unmöglich macht, daß die (angenommenen) einsichtigen Ziele, die diesem Produktionsapparat zugrundeliegen, sich in der Arbeit des einzelnen widerspiegeln. André Gorz geht sogar so weit zu sagen, daß es dem Kapital gelungen sei, die "gigantische Expansion des Produktionspotentials mit der Zerstörung der Arbeiterautonomie zu kombinieren" und damit den Einfluß der Arbeiter auf die Produktion zu brechen:

Eine zunehmend komplexere und mächtigere Maschine wurde der Aufmerksamkeit von Arbeitern mit immer engeren Fähigkeiten anvertraut. Das Kapital hat erreicht, daß diejenigen, die riesige Maschinen beherrschen, ihrerseits in der und durch die Herrschaftsarbeit beherrscht werden. Dies steigerte die technische Macht des Proletariats in seiner Totalität (des 'Gesamtarbeiters') und zugleich die Ohnmacht der Proletarier als Individuen, Schichten und Gruppen 1);

die Produktionsarbeit wird jetzt nur noch von einer 'atomisierten Arbeitermasse', die ohne Autonomie und ohne technische Macht ist, ausgeführt; der 'Gesamtarbeiter' ist den Proletariern nur äußerlich geblieben.

Daraus schließt Gorz, daß

der Arbeiterrat - Organ der Machteroberung in einer Epoche, als die Produktion in den Händen technisch autonomer Arbeitergruppen lag, .. zum Anachronismus in einem riesigen Unternehmen mit voneinander isolierten Abteilungen und Fließbändern (wird). Die einzig denkbare Arbeitermacht ist dort eine Kontroll- und Vetomacht: die Befugnis, gewisse Arbeitsbedingungen und -arten abzulehnen, erträgliche Normen zu definieren, die Beachtung dieser Normen durch die Unternehmerhierarchie zu kontrollieren. Doch ist diese Macht offenkundig negativ und zweitrangig; sie bestimmt sich im Rahmen der kapitalistischen Produktionsverhältnisse in bezug auf einen insgesamt von der Unternehmerhierarchie definierten Arbeitsprozeß. Sie begrenzt die Unternehmermacht, ohne ihr

1) A.Gorz: Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus. Frankfurt/M, 1980, im folgenden zitiert als: Proletariat, S.22.

eine autonome Arbeitermacht entgegenzustellen. Daher führte der Versuch (wie man es in Italien gesehen hat), Räte innerhalb einer Werkstatt oder Fließbandarbeit als Basisorgane der Arbeitermacht zu schaffen, rasch zur Absorption der Räte durch die Gewerkschaften und zu ihrer Institutionalisierung als Gewerkschaftsorgane für Tarifverhandlungen. ... Der Arbeiter wie auch die Produktionsgruppe können weder die Maschinen noch die hergestellten Komponenten autonom verwenden. Ihre autonome Kompetenz betrifft allein Organisation und Geschwindigkeit der geforderten Operation, Anzahl und Dauer der Pausen, Anzahl der beteiligten Arbeiter und Dauer der Arbeitszeit. Daher richten die Arbeiter ihre Machtforderungen und ihre Macht auf diese Variablen 1).

Hinzu kommt, daß

sobald eine Norm von den Arbeitern festgelegt und von der Hierarchie gebilligt ist, .. sie zu einem neuen Joch (wird), unabhängig davon, ob sie physisch und psychisch erträglich ist. Sobald die Direktion sie anerkennt und tariflich sanktioniert, hört die neue Norm auf, die autonome Macht der Arbeitergruppe wiederzugeben, und wird ein Ausdruck des Zwangs der Unternehmerhierarchie 2).

Die Vertreter der Arbeitergruppen, so Gorz weiter, befinden sich in einer höchst schwierigen Situation:

Von der Arbeitergruppe als sofort abberufbar gewählt (wie in der italienischen Firma Fiat in Turin erfolgt, Anm. d. V.), sollen sie deren Forderungen bei der Direktion durchsetzen. Sobald die Verhandlungen Erfolg haben, verpflichten diese Forderungen, auch wenn sie die Direktion uneingeschränkt angenommen hat, die Arbeitergruppe, sich an die von ihr selbst festgesetzten Normen zu halten. Für die Direktion sind nunmehr die Delegierten Garanten für die Erfüllung der Verpflichtung. Den Arbeitern erscheinen jetzt mit einem Schlag die Delegierten (und diese sich selber) als Vertreter der Direktion. Lehnen sie es ab, diese Rolle zu spielen, so verlieren sie ihr Ansehen als Bevollmächtigte der Basis. Sie werden nie mehr mit der Direktion verhandeln können, es bleibt ihnen nichts anderes übrig, als zurückzutreten. ... Die nicht zurücktreten, werden klassische Gewerkschaftsvertreter: institutionelle Vermittler zwischen den Basis-Wünschen und den inneren Erfordernissen des Produktionsapparates, die die Direktion zwar verfehlt, aber nicht erfindet 3).

Diese Gorz'sche Einschätzung des Mitbestimmungstrebens der industriellen Lohnarbeiter mit dem Ziel der Selbstbestimmung am Beispiel der Gruppenräte bei Fiat in Italien (die in ihrer Konstruktion sehr den Mitbestimmungsforderungen am Arbeitsplatz und der Arbeitsgruppenautonomie ähneln) geht zunächst einmal

1) A.Gorz: Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus. Frankfurt/M, 1980, im folgenden zitiert als: Proletariat, S.39 f.

2) Vgl. ebenda, S.41.

3) Vgl. ebenda.

von einer wichtigen kritischen Beurteilung der technischen Entwicklung aus, von der zunehmenden Arbeitszergliederung etc., wie sie von den Praxisversuchen der Frielinghaus'schen Belegschafts-koooperation so nicht geleistet wurde.

Darüberhinaus beschreibt Gorz die objektiven Widersprüchlichkeiten einer Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeiter und deutet (implizit) die schmale Gratwanderung des Arbeiterrates zwischen Belegschaft, Management und Gewerkschaft an, wie sie im übrigen schon Friedrich Fürstenberg in seiner Strukturanalyse der Grenzsituation des Betriebsrats diskutiert hatte.

Daraus zieht allerdings Gorz den Schluß, daß eine Arbeiterautonomie nicht zu verwirklichen ist und so zum Beispiel der Arbeiterrat allenfalls zur Regelung bestimmter Sozialtechniken taugt. Diese Konsequenz aus diesem Verständnis von Technik und Ökonomie ist allerdings weder theoretisch überzeugend noch politisch vertretbar.

Gorz übersieht, daß sich - wie an anderer Stelle schon erwähnt - eine Veränderung gesellschaftlicher Strukturen immer nur im Schoße der bestehenden Gesellschaft entwickeln kann ¹⁾. Er berücksichtigt letztlich nicht die intellektuelle Möglichkeit des industriellen Lohnarbeiters als denkendes und handelndes Subjekt, aufgrund der objektiven Situation diese in einer Weise für sich selbst zu verarbeiten, die es ermöglicht, bestimmte Lernprozesse zu vollziehen, die nicht nur Statusverbesserungen und Lohnerhöhungen zum Ergebnis haben (obwohl gerade diese Bedingungen zentrale Aspekte des Lohnarbeiterdaseins ausmachen und von daher einen erheblichen Stellenwert im taktischen und strategischen Überlegen der industriellen Lohnarbeiter haben müssen), sondern darüberhinaus eine präzise Bestimmung der Position und Situation im Rahmen des industriellen Kapitalismus beinhalten.

1) Allerdings gilt dieses 'Übersehen' nur für den Produktionssektor; für den von Gorz so bezeichneten 'autonomen Sektor' (in dem keine gesellschaftliche Arbeit geleistet werden muß) nimmt Gorz implizit in Anspruch, daß sich dieser (etwa in Gestalt von selbstverwalteten Universalwerkstätten zur Deckung des Eigenbedarfs) in den Nischen der jetzigen industriell-kapitalistischen Gesellschaft entwickelt; ein Widerspruch, der an keiner Stelle begründet wird.

Die Kontrolle der Macht durch Arbeiterräte korrumpiert nicht nur ¹⁾, sondern sie kann es auch durchaus ermöglichen (gefördert durch selbstorganisierte Bildungseinheiten), daß die Arbeiter die Grenzen ihres Einflusses, bestimmt durch den Herrschaftscharakter des Kapitals, die Normierungen des bürgerlichen Individualismus und dequalifizierende/entmotivierende Bedingungen bestimmter Techniken und Arbeitsteilungen, erkennen und diese auch hinauszuschieben versuchen (was am Beispiel der Mitbestimmung auf Unternehmensebene noch genauer diskutiert werden muß).

Dabei ist es durchaus empirisch nicht erwiesen, daß durch den Einsatz neuerer Techniken und ökonomischer Rentabilitätszwänge ausschließlich Dequalifizierungsprozesse ausgelöst werden, vielmehr deuten sozialwissenschaftliche Untersuchungen auf eine zunehmende Polarisierung des gesellschaftlichen Qualifikationsprofils hin ²⁾.

Selbst wenn davon ausgegangen wird, daß durch die technische und ökonomische Konzentration ausschließlich Dequalifizierungsprozesse initiiert werden, kann daraus nicht geschlossen werden, daß die davon Betroffenen jedes Interesse und jede Fähigkeit zur Entwicklung oder/und zur Freilegung ihrer Autonomiebestrebungen und Mit-/Selbstbestimmungsforderungen für alle Zeit verloren haben, wie es Gorz behauptet ³⁾. Gerade die Möglichkeiten der Anwendung verschiedener Formen der Belegschafts Kooperation beinhalten die Chance für die Arbeiter, eine andere Qualifikati-

1) Der Begriff der Korruption ist bei Gorz nur politisch gemeint. Er erkennt durchaus an, daß "die technische Selbstverwaltung des Arbeitsprozesses auf der Ebene der Werkstätten, Montageblöcke, Büros und Baustellen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodalitäten und Arbeitsbeziehungen (erlaubt). ... Aber die technische Selbstverwaltung wird niemals alle sozial determinierten Arbeiten in Tätigkeiten umwenden können, in denen das Individuum sich sinnvoll engagieren und entfalten kann" (A. Gorz: Proletariat, a.a.O. S.89).

Gerade zu letzterem sei angemerkt, daß sich Belegschafts Kooperation keineswegs auf die technische Selbstverwaltung beschränkt, sondern zugleich die ökonomische und letztlich die politische Autonomie der Belegschaftsangehörigen anstrebt.

2) So die Untersuchung von H.Kern und M.Schumann: Industriearbeit, a.a.O.

3) Vgl. A.Gorz: Proletariat, a.a.O.S. 27ff.

on in Richtung einer (nicht vom Unternehmer vorbestimmten und sofort vereinnahmten) Requalifizierung zu erreichen.

Insgesamt geht Gorz (ohne dies explizit zu benennen) davon aus, daß der Produktionssektor und die industrielle Arbeit so wie sie sich heute darstellt und antizipiert werden kann) nicht mehr als ein zentraler Bereich in der Erfahrung und der subjektiven Verarbeitung dieser Erfahrungen mit der Möglichkeit der Initiierung von Lernprozessen emanzipatorischen Inhalts anzusehen ist - eine Auffassung, die in dieser Endgültigkeit und Absolutheit so nicht richtig ist und darüberhinaus in ihren Konsequenzen politisch sehr gefährlich sein kann (bezüglich der Feststellung, daß dann in diesem Fall der Produktionssektor aus den Bemühungen zur Veränderung der Gesellschaft ausgeklammert werden kann 1) 2).

1) Diese Ausklammerung des Produktionssektors aus Bemühungen zur grundsätzlichen Umgestaltung einer Gesellschaft findet bei Gorz auch ihren Niederschlag in einer recht einseitigen Betrachtung der Gewerkschaften und des Tarifvertragswesens, denen aufgrund der Taylorisierung, der Verwissenschaftlichung der Produktion und des immensen Aufbaus des kapitalistischen Herrschaftsapparates eine (fast) nur noch entpolitisierende, demotivierende und alle grundsätzlichen-politischen Fragen ausklammernde Funktion zugeschrieben wird.

Um zu einer adäquaten Beurteilung der Gewerkschaften zu kommen, muß man - zunächst ungeachtet verschiedener politischer Theorien - die Gewerkschaften als Verbandszusammenschlüsse von Menschen betrachten, die in ihrer Position als Lohnabhängige den Gewerkschaften beitreten, "diese finanzieren und politisch tragen in der Erwartung, daß gewerkschaftliche Aktivität ihre Interessen im materiellen, insbesondere im wirtschaftlichen Bereich der Gesellschaft zur Geltung bringt und womöglich befriedigt. Als Repräsentanten dieser Erwartung richten Gewerkschaften daher ihre Aktivität stets auf die Anerkennung bestimmter Regeln und Rechte in der Arbeit, die Verbesserung der materiellen Arbeits- und Lebensbedingungen und auf 'wirtschaftliche Mitbestimmung', d.h. auf die Gewinnung derjenigen Macht, die es ihnen erlaubt, Bedingungen für den Ablauf des Wirtschaftsprozesses zu setzen und im Interesse ihrer Mitglieder (und der Arbeitnehmer überhaupt) die Gesamtheit der materiellen Voraussetzungen und Folgen der Arbeit unter eine politische Kontrolle zu bringen" (S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O. S.117).

Das heißt also, daß gewerkschaftliche Aktivitäten sich niemals auf rein soziale oder ökonomische Belange beschränken, sondern von der Natur der Sache selbst immer politisch sein müssen. Die Politik muß, wenn sie überhaupt einen Zweck haben soll im Sinne eines sachlich nachzuvollziehenden Handelns und sich nicht nur auf einer rein emotional abgestützten fernen Ebene darstellen will, an den Arbeitsplatz 'herangetragen werden' und nicht

Da aber jeder Bereich des menschlichen Lebens in seinen sozialen und politischen Zusammenhängen ein Teil der Gesellschaft ist (und somit auch der Produktionssektor), kann nicht in der praktisch-politischen Konsequenz so getan werden, als ob sich

Fortsetzung Fußnote 1 von der Seite 94

umgekehrt. Und dazu wiederum sind gemäß ihren Grundfunktionen nur die Gewerkschaften fähig. Dieses Verständnis von gewerkschaftlicher Politik wird gespeist von einem Demokratiebegriff, der von einer Delegierung der Macht von unten nach oben geprägt ist, und von der industriellen Arbeit, die im Betrieb stattfindet, als zentralem Bereich der subjektiven Verarbeitung der erfahrbaren Lebens- und Arbeitsumstände des industriellen Lohnarbeiters.

Erst im Anschluß an diese Feststellungen kann daran gegangen werden, über bestimmte theoretisch begründete Strukturen der Gewerkschaften, deren politische Zielsetzungen und die praktische Darstellung gewerkschaftlicher Aktivitäten zu sprechen, um zu solch absoluten Beurteilungen wie Gorz zu kommen.

Gerade diese Vorgehensweise wird an späterer Stelle bei der kritischen Beurteilung der aktuellen gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption notwendig sein, um diese Konzeption einer sachlich-rationalen Diskussion zu unterziehen und so zu - von den Verfassern aber immer nur als vorläufig verstandenen - Ergebnissen zu gelangen.

Gorz verwechselt jedoch bestimmte aktuelle Ausformungen und Zustände der Gewerkschaften mit der grundsätzlich gegebenen Notwendigkeit ihrer Existenz und gerät damit in die Gefahr, nur polemisch zu sein.

2) von Seite 94

In eine ähnliche Richtung wie Gorz - wenn auch relativierter - argumentiert Rudolf Bahro. In seinen Thesen zur Sozialistischen Konferenz im Mai 1980 in Kassel beschäftigt er sich mit der Knappheit der Rohstoffe, den sich daraus ergebenden Konsequenzen für Umwelt- und Lebensbedingungen, für das Wirtschaftswachstum und für die Nord-Süd-Beziehungen. Nach Bahro müßte sich daraus ergeben, daß eine weitsichtige Alternative nicht nur die Produktionsstrukturen, sondern auch die von ihnen abhängigen Güter- bzw. Bedürfnisstrukturen grundlegend umbauen müßte (R. Bahro: Die Linke unter der Fahne des ökologischen Humanismus sammeln. Thesen zur Sozialistischen Konferenz Mai 1980 in Kassel, in: Frankfurter Rundschau v.8.4.1980, im folgenden zitiert als: Ökologischer Humanismus; sowie als Antwort der Sozialistischen Studiengruppen: Ökologischer Humanismus oder stalinistische Diktatur über die Bedürfnisse, in: Frankfurter Rundschau v. 26.4.1980). Die sich daraus ergebende Konsequenz wäre, daß die Auseinandersetzung zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern nicht mehr der entscheidende Mobilisierungsansatz einer 'sozialrevolutionären Massenbewegung' mit dem Ziel der Veränderungen gesellschaftlicher Strukturen ist, weil die kapitalistische Ausbeutung als solche nicht mehr die maßgebliche existentielle Herausforderung ist, auf die die Menschen antworten müssen.

alle Bemühungen um grundlegende Veränderungen ausschließlich auf die Ausfüllung und Erweiterung des autonomen Sektors und - damit zusammenhängend - auf die Neoproletarier, die allein fähig zur konsequenten Umgestaltung unserer industriell-kapitalistisch geprägten Gesellschaft sind, konzentrieren können¹⁾.

1) A. Gorz (Proletariat, a.a.O. S. 64-68) schreibt, daß der Neoproletarier im Unterschied zum 'Marx'schen Proletarier' nicht mehr durch 'seine' Arbeit und seine Position im gesellschaftlichen Produktionsprozeß definiert ist. Eine zunehmende, virtuell mehrheitliche Anzahl von Menschen wechselt ihre Arbeit rasch, ohne Beziehung außer einer rein materiellen zu derselben. Diese Menschen gehören weder der Arbeiterklasse noch irgend einer anderen Klasse an, sie verrichten für eine Weile eine ihnen gleichgültige Arbeit. Der Neoproletarier "ist auf Zeit der konturlose Funktionär einer befristeten konturlosen Verrichtung. Was er 'tut', ist kein individueller Beitrag mehr zu einer gesellschaftlichen Produktion, die aus den Tätigkeiten vieler Individuen resultiert. Ganz im Gegenteil, jetzt ist die gesellschaftliche Produktion primär, die Arbeit die aus den zeitweiligen und zufälligen Aktivitäten resultierende Gesamtheit. ... Die Arbeit gehört nicht mehr den sie leistenden Individuen und ist nicht mehr länger ihre Aktivität, sie gehört jetzt dem gesellschaftlichen Produktionsapparat, wird von ihm verteilt und programmiert und bleibt den Individuen, denen sie sich auferlegt, äußerlich. Statt ein Beteiligungsmittel des Arbeiters an der universalen Kooperation ist die Arbeit fortan ein Instrument zur Unterwerfung des Arbeiters unter den universalen Herrschaftsapparat." Das neue nachindustrielle Proletariat findet in der Arbeit keine Quelle möglicher Macht mehr, es negiert "die als Negation (das heißt Entfremdung) empfundene Arbeit. Nichts gestattet die Prognose, diese vollständige Entfremdung der gesellschaftlichen Arbeit könne umgewendet werden. Die technologische Evolution verläuft in Richtung nicht einer möglichen Aneignung der gesellschaftlichen Produktion durch die Produzenten, sondern, unter dem Zugriff der Umwälzung der Informatik, vielmehr einer Ausgrenzung der gesellschaftlichen Produzenten, einer Marginalisierung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit." Arbeitszeit und Beschäftigungsstand werden aus politischen und ökonomischen Gründen (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Produktion von Überflüssigem) künstlich aufrecht erhalten: die Gesellschaft produziert, um zu arbeiten, statt zu arbeiten, um zu produzieren. "Jede Arbeit gerät so in den Verdacht, unnützer Zwang zu sein, mittels dessen die Gesellschaft den Individuen ihre Arbeitslosigkeit zu verschleiern sucht, das heißt die Aussicht auf ihre mögliche Befreiung von der gesellschaftlichen Arbeit und den hinfälligen Charakter der sozialen Beziehungen, die aus der gesellschaftlichen Arbeit eine Bedingung für Einkommen und Reichtumszirkulation machen". Da das nachindustrielle Proletariat aus der Gesellschaft 'ausgebürgert' ist, nicht an ihrer Produktion teilnimmt, geht es ihm auch nicht darum, sich des Apparate-Komplexes zu bemächtigen oder auch nur Teile davon unter Kontrolle zu bringen. "Die einzige Aufgabe besteht vielmehr darin, neben und über dem Apparate-Komplex größere Autonomiespielräume zu erobern, die der gesellschaftlichen Logik entzogen sind, sich ihr widersetzen und eine ziemlich uneingeschränkte Entfaltung der individuellen Existenz erlauben".

Gerade in dem von Gorz so bezeichneten Produktionsbereich können die oben diskutierten Praxisversuche zur Umsetzung bestimmter Strukturmerkmale der Frielinghaus'schen Belegschafts Kooperation ansetzen, ohne dabei die dargelegte Kritik an den Prämissen und bestimmten Ausformungen dieser Versuche in ihrer Bedeutung vernachlässigen zu wollen.

Insbesondere scheint das Moment der Aufklärung über technische Zwänge und ökonomisch-politische Herrschaftsstrukturen, die dem Arbeiterhandeln bestimmte Grenzen auferlegen, durch die Praktizierung einer betrieblichen Mitbestimmung mit dem Ziel der Selbstbestimmung von wesentlicher Bedeutung zu sein, da eine Selbstbestimmung immer ein rationales Verhältnis zur Technik und zur (Polit)Ökonomie voraussetzt, das aber nur dann zu erreichen ist, wenn der relevante Gegenstand ohne moralische Beurteilungen und ideologische Verbrämungen diskutiert werden kann.

Ein weiteres wesentliches und notwendiges Element des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeitnehmer ist in den Praxisversuchen enthalten: das eines demokratischen Selbstverständnisses, das Demokratie als Delegation von Entscheidungskompetenzen und damit auch von Macht von unten nach oben und nicht umgekehrt begreift; ein Selbstverständnis, das - wie noch zu zeigen sein wird - bei der aktuell konzipierten und praktizierten Mitbestimmung auf Unternehmensebene in der Bundesrepublik Deutschland verkümmert ist.

Damit eröffnen die Erweiterungen des Frielinghaus'schen Ansatzes zur Belegschafts Kooperation auch die Möglichkeit, daß Mitbestimmung im Betrieb in bestimmten Situationen nur noch als politische Gegenbewegung möglich ist, ohne Berücksichtigung der ökonomischen Interessengrundlage.

1.8. Betriebsverfassung und rechtlich-institutionelle Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Die gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption)

Ein weiterer Versuch, die sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gestalten, ist die in der Bundes-

republik Deutschland rechtlich fixierte Mitbestimmung auf Unternehmensebene, wie sie sich in den verschiedenen Gesetzen (in ihrer 'reinen' Form vor allem im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951, weiter im Mitbestimmungsgesetz von 1976) ausdrückt.

Ohne genauer auf die rechtliche Konstruktion dieser Mitbestimmung, auf den Begriff der Parität, die unterschiedlichen Geltungsbereiche etc. eingehen zu wollen - sie werden als bekannt vorausgesetzt ¹⁾, wird im folgenden versucht, den hier prak-

1) Zur geschichtlichen Entwicklung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene in der Fülle der Literatur siehe u.a. E. Potthoff: Der Kampf um die Montanmitbestimmung. Köln-Deutz, 1957; Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.): 75 Jahre Industriegewerkschaft 1891 - 1966. Vom Deutschen Metallarbeiterverband zur Industriegewerkschaft Metall. Frankfurt/M, 1966, insbesondere S. 378; Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand (Hrsg.): Mitbestimmung - Weg einer Idee. o.V., Nr. 6, Juni 1974 - Nr. 12, Dezember 1974; O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., insbesondere S. 114 f. sowie S. 119; Th. Pirker: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland, 2 Bde., München, 1960, Bd. 1 insbesondere S. 160-162 sowie S. 178 f.; Grundsätze, Richtlinien, Forderungen und Entschlüsse, in: Protokoll des Gründungskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 12.-14. Oktober 1949 in München. Köln, 1950, S. 318 - 331; Deutscher Gewerkschaftsbund: Gesetzesvorschlag des DGB zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft. Düsseldorf, 22. Mai 1950; P.v.Oertzen: Der Mitbestimmungsgedanke in der deutschen Arbeiterbewegung, in: Das Mitbestimmungsgespräch, hrsg. von der Hans-Böckler-Gesellschaft, H. 11/12, 1959, S. 9-15, im folgenden zitiert als: Mitbestimmungsgedanke.

Zu den empirischen Untersuchungen über die Auswirkungen der Mitbestimmung auf Unternehmensebene siehe unter anderem H. Popitz, H.P. Bahrdt u.a.: Gesellschaftsbild, a.a.O.; Th. Pirker, S. Braun, B. Lutz, F. Hammelrath, a.a.O.; T.W. Adorno, W. Dirks (Hrsg.): Betriebsklima. Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt/M, 1955. R. Dahrendorf kritisiert diese Studien in seiner Schrift: Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, 2. Auflg. München, 1965. Allerdings geht er bei seiner Kritik vor allem von seiner These der Mitbestimmung als Konfliktverschleierung aus und berücksichtigt zu wenig die Fragestellungen und Zielsetzungen der kritisierten Untersuchungen in deren jeweiligem Kontext.

Als weitere theoretische und empirische Arbeiten über die Mitbestimmung auf Unternehmensebene unterschiedlichster politischer Couleur können aus der Fülle diesbezüglicher Studien genannt werden: E. Potthoff, O. Blume, H. Duvernell: Zwischenbilanz der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Tübingen, 1962; W. Tegtmeier: Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Eine sozial-ökonomische Analyse potentieller und faktischer Wirkungen der Mitbestimmung im Unternehmen und im unternehmensexternen Bereich. Göttingen, 1973; Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung. Bundestagsdrucksache VI/334, Bonn,

tizierten Begriff der Mitbestimmung hinsichtlich der angestrebten Gleichheit von Arbeit und Kapital (von der katholischen Soziallehre inspiriert) als zentrales Gestaltungsmoment der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern in Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft, wie sie vor allem von den Gewerkschaften gefordert wird und zunächst nur im Montanmitbestimmungsgesetz voll zur Geltung kommt, kritisch zu hinterfragen.

Da die geltende rechtlich-institutionelle Mitbestimmung ein wesentlicher Teil des gegenwärtigen gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und ihrer Aktivitäten darstellt, muß die Diskussion schon bei dem Zusammenhang zwischen den gewerkschaftlichen Grundfunktionen und dem Streben nach Selbstbestimmung der einzelnen Arbeiter beginnen, wobei einige politische Theorien schon hier eine Unvereinbarkeit konstatieren und diese damit begründen, daß eine Delegation von Repräsentanz- und Entscheidungskompetenzen dem Prinzip der Selbstbestimmung grundsätzlich widersprächen. Gespeist wird diese Auffassung von der Kritik an den Gewerkschaften als bürokratisierte Apparate, die sich im Laufe der geschichtlichen Entwicklung von politischen Kampfverbänden hin zu nur noch verwaltenden und daher auch entpolitisierenden, die Selbstbestimmungsinteressen der industriellen Lohnarbeiter abwürgenden Machtzentren gewandelt hätten.

Diese Kritik - die in vielen Punkten von offensichtlich zutref-

Fortsetzung Fußnote 1) von Seite 98

Februar 1970 (die Biedenkopf-Kommission hat zwar eine recht gute Analyse des Problems fertiggestellt, die entsprechenden Konsequenzen bezüglich gesetzlicher Fixierung waren jedoch mehr aus (partei)politischen Überlegungen hergeleitet, denn in den eigenen sachlichen Ergebnissen der Analyse begründet); Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF): Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen-Möglichkeiten-Zielrichtungen. Köln, 1972; F. Deppe u.a. (Hrsg.): Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf? 4. Auflg., Frankfurt/M, 1973; F. Vilmar: Wirtschaftsdemokratie, a.a.O.; D. Brinkmann-Herz: Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der lange Weg einer Reformidee. Köln, 1975; K.O. Hondrich: Mitbestimmung in Europa. Ein Diskussionsbeitrag. Köln, 1970; W. Däubler: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten. Frankfurt/M, 1973; H.O. Vetter (Hrsg.): Mitbestimmung - Wirtschaftsordnung - Grundgesetz. Protokoll der wissenschaftlichen Konferenz des DGB vom 1.- 3. Oktober 1975 in Frankfurt/M. Frankfurt/M u. Köln, 1976; H. Seidel: Das Verhältnis der Angestellten zur Mitbestimmung. Eine Studie. 2. Auflg., Frankfurt/M, 1972, insbesondere S.123 ff.

fenden Beobachtungen ausgeht - hat sich dann zu verschiedenen Gewerkschaftstheorien verdichtet ¹⁾ und dient als Ausgangspunkt für die Begründung eines Widerspruchs zwischen solcherart eingebundener gewerkschaftlicher Betätigung und Selbstbestimmungs- und Autonomiebestrebungen der Arbeiter. Dieser Auffassung - die eine inhaltlich falsche Frontstellung aufbaut, sich aktuell aber im Zuge sogenannter basisdemokratischer Bewegungen in einigen Gruppen ständig verbreitert - ist allerdings entgegenzuhalten, daß sie sich nicht auf die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen der Struktur und des Selbstverständnisses der Gewerkschaften bezieht ²⁾ und von daher bestimmte Konstruktionsmerkmale und Erscheinungen der heutigen gewerkschaftlichen Organisationen gleichsetzt mit dem Begriff der gewerkschaftlichen Aktivität allgemein, der sich systematisch aus der Existenz von Lohnarbeiterkoalitionen ergibt, und der noch vor bestimmten politischen Theorien angesiedelt und entsprechend den jeweiligen historischen Umständen unterschiedlich ausgeprägt ist.

Wie in einem anderen Zusammenhang schon angesprochen, ergeben sich gewerkschaftliche Aktivitäten aus der Gründung und Aufrechterhaltung dieser Organisationen durch eine große Anzahl von Leuten, die dies als zweckmäßig in ihrem Interesse ansehen. Insofern ergeben sich gewerkschaftliche Aktivitäten durchaus aus Mit- und Selbstbestrebungen der Arbeitnehmer, wobei - auf dieser Ebene des Selbstverständnisses - die Gewerkschaften die politischen Repräsentanten dieser Interessen sind:

Das Streben nach Mitbestimmung als Ausdruck eines Universums von Kontrollinteressen der Arbeitnehmer ist also eine politische Folge gewerkschaftlicher Aktivität, gleichgültig, ob man diese Politik mit Mitbestimmung kennzeichnet oder nicht. Es ist einfach der Ausdruck des Strebens der Arbeitnehmer und ihrer gewerkschaftlichen Repräsentanten nach derjenigen sozialen Macht, die es ihnen angesichts der Macht-

1) Zu einigen Gewerkschaftstheorien vor allem während der II. Internationale s. W. Müller-Jentsch: Materialien zur Gewerkschaftstheorie, in: Gesellschaft. Beiträge zur Marx'schen Theorie 3. Frankfurt/M. 1975, S. 27-60, im folgenden zitiert als: Gewerkschaftstheorie.

2) Diese sind nämlich zu einem großen Teil als Reaktion auf die Anforderungen und Widerstände der industriell-kapitalistischen Gesellschaft in dieser Form entstanden; zudem wäre ernsthaft zu prüfen, ob die oft beschworenen Massen immer etwas anderes gewollt haben, als die Gewerkschaftsführung es schließlich in der Praxis ausführte.

überlegenheit der Arbeitgeber erlaubt, überall dann und dort mit Autorität aufzutreten, wo Arbeitnehmerinteressen Regelung, Veränderung oder Einspruch verlangen. Stets aber handelt es sich um die gesellschaftliche Selbstbestimmung der Arbeitnehmer durch optimale gewerkschaftliche Mitbestimmung des Arbeitsprozesses, insofern er ein wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozeß zugleich ist 1).

S.Braun stellt, von dem Gesagten ausgehend, in seinem grundlegenden Aufsatz über das gewerkschaftliche Mitbestimmungsstreben und über dessen in verschiedene Gesetze gegossenes Ergebnis drei grundsätzliche Anforderungen an mögliche Ziele gewerkschaftlichen Mitbestimmungsstrebens 2), um daran anschließend das aktuelle Mitbestimmungskonzept zu messen:

1. Eine gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik muß den 'Arbeitsplatz' zum Ausgangspunkt haben und sich am allgemeinen und allumfassenden Interessengegensatz von Arbeitnehmern und Unternehmern orientieren, um auf diesen Grundlagen eine politische, auch verantwortliche Opposition gegen die einseitige Herrschaft über alle Arbeitsverhältnisse auszuüben.
2. Ein Mitbestimmungskonzept muß an die Arbeitserfordernisse der einzelnen Arbeitnehmer mit dem Ziel anknüpfen, sowohl die Informationen über die Anforderungen der Arbeit zu verbreitern und zu versachlichen, als auch - damit zusammenhängend - diese Anforderungen der Kritik der Arbeitnehmer zugänglich zu machen, "mit der Absicht, eine einseitige kapitalistische Beherrschung der Arbeits- und Lebensbedürfnisse der Arbeitnehmer zurückzuweisen".
Die Erfüllung dieses Kriteriums betrifft sowohl die Anpassungszwänge industrieller Arbeitserfordernisse, die Befriedigung der allgemeinen Interessen der Lohnarbeiter sowie auch den demokratischen Anspruch der bundesrepublikanischen Gesellschaft.
3. Ein Mitbestimmungskonzept muß "an das nationale Normengefüge, wie es in der Arbeiterbewegung tradiert ist, anknüpfen, die gegebenen Ansatzpunkte einer realen Demokratie entwickeln und die 'deutsche (Staats-)Ideologie' in ihren Voraussetzungen und Folgen einschließlich ihrer sozialdemokratischen

1) S.Braun: Mitbestimmung, a.a.O. S.121.

2) Vgl. im folgenden hauptsächlich ebenda, S.122-125.

Version entschieden bekämpfen" mit der Begründung

- einer 'berufsständischen politischen Moral', die den Arbeitnehmern eine gewisse Autonomie der Erfassung und kritischen Beurteilung der gesellschaftlichen Zustände verleiht, um aufgrund dessen das eigene politisch-gesellschaftliche Handeln verantwortlich mitbestimmen zu können;
- eines 'realistischen Marktdenkens' mit dem Ziel der Mitbestimmung des eigenen politischen Schicksals und der Zurückweisung der Sachzwänge des Systems;
- einer 'rationalen Staats- und Gesellschaftsauffassung' bei den Arbeitnehmern, d.h. den Staat einerseits als notwendig zum äußeren Schutz und zur inneren Regelung eines hochkomplexen Zusammenhangs erachtend, andererseits jedoch den Staat mit der Maßgabe einer verantwortlichen, konsequenten (d.h. wirkungsvollen, also auch das Individuum mit Sanktionsmöglichkeiten ausstattenden) demokratischen Selbstbestimmung der Staatsbürger versehen, mit dem Ziel einer demokratischen Selbstbestimmung aller Gesellschaftsmitglieder zu gleichen Teilen.

Vergleicht man nun das gegenwärtige Mitbestimmungskonzept mit diesen Kriterien, so ergibt sich zunächst einmal, daß grundsätzlich der in ihm enthaltene Gedanke der Teilhabe an politisch-ökonomischer Macht als Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Mitbestimmungsbestrebungen sinnvoll ist. Ohne das - zwar zu begrenzende - Sich-Einlassen auf bestimmte Funktions- und Herrschaftsmechanismen unserer Gesellschaft durch die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaft wäre die Erfüllung der genannten Kriterien von vornherein unmöglich gemacht.

Dieses Sich-Einlassen signalisiert ein Selbstverständnis der Gewerkschaften von der Gesellschaft und Ökonomie, das ein politisches ist und damit auch die Ketten der Selbstbeschränkung, hervorgerufen durch den Rückzug auf rein ökonomische Betrachtungsweisen, sprengen kann. Ohne im Moment auf die spezifische gewerkschaftliche Entwicklung in Deutschland näher eingehen zu wollen, muß festgestellt werden, daß damit die deutschen Gewerkschaften ihr traditionelles Selbstverständnis, das in der Verfolgung auch politischer Ziele begründet ist ¹⁾, fortsetzen.

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung folgt hier einem richtigen, aber dunklen Trieb und findet sich nicht mit der traditionellen, eleganten oder brutalen politischen Entmachtung gewerkschaftlicher Aktivität ab, wie es keineswegs nur in der Sowjetunion, sondern auch in den meisten westlichen Industrieländern der Fall ist, wo die Gewerkschaften längst aufgehört haben, die Arbeits- und Lebensinteressen des Arbeitnehmers mit den politisch-ökonomischen Funktionsbedingungen des kapitalistischen, sei es bürokratisch geplanten oder technokratisch beherrschten 'Systems' zu konfrontieren" 1) 2).

Geht man jedoch der Form und des Inhalts des gegenwärtigen gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepts detaillierter nach, verwandeln sich die politischen Zielsetzungen aufgrund des gegebenen Inhalts und der Form in Halbheiten der praktischen Umsetzung des grundsätzlich gegebenen politischen Selbstverständnisses, die als Rückschläge zu kennzeichnen sind.

Das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept

ist nämlich sachlich auf eine 'totale', d.h. die wirtschaftlichen Gegebenheiten unkritisch voraussetzende und daher unter rationalen Voraussetzungen zur politischen Identifikation mit der Totalität dieser Gegebenheiten gezwungene Mitbestimmung gerichtet, die ein autonomes politisches Verhalten gar nicht mehr zuläßt. Und es ist methodisch auf eine Mitbestimmung in der Unternehmensorganisation, nicht im Betrieb, spezialisiert, erstrebt daher eine 'rein wirtschaftliche' Mitbestimmung durch Teilhabe und Kontrolle dessen, was man wirtschaftliche Macht nennt, und setzt sich das Ziel, entscheidenden Einfluß in den obersten, bürokratischen Leitungsinstitutionen der Wirtschaft (Aufsichtsrat, Vorstand der Großunternehmen) zu haben 3).

Das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept vernachlässigt die für den einzelnen Arbeitnehmer erfahrbare Mitbestimmung in abstrakter, isoliert ökonomischer Weise und überläßt diese dem

Fußnote 1) von S.102

Trotz der auch in Deutschland schon früh angelegten Trennung von Ökonomie und Politik innerhalb der Organisationen der Arbeiterbewegung hat es immer wieder politische Diskussionen, Programme und auch Aktionen der Gewerkschaften gegeben, die damit ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung nie aufgaben; sie reichten von der Massenstreikdebatte, über die Diskussionen und Ergebnisse um die Weimarer Verfassung, über den Generalstreik während des Kapp-Putsches bis hin zu der Konzeption einer Wirtschaftsdemokratie von Naphtali.

1) S.Braun: Mitbestimmung, a.a.O. S.126.

2) Th. Pirker versucht in seinen Büchern 'Die blinde Macht' ein Stück weit das politische Selbstverständnis der deutschen Gewerkschaften nach 1945 zu beschreiben, die immer - wenn sie sich ihrer politischen Macht bewußt wurden - vor deren konsequenter Anwendung zurückschreckten; wohl auch deshalb, weil sie kein rationales und glaubwürdiges Konzept für die 'Zeit danach' besaßen.

3) S.Braun: Mitbestimmung, a.a.O.S.126.

Betriebsrat, dabei übersehend; daß letztlich jede gewerkschaftliche Organisation in ihren Emanzipationsbestrebungen auf der Bereitschaft des Individuums zum entsprechenden Handeln beruht, um auch glaubwürdig gegenüber den Unternehmern und dem Staat zu sein.

Darüberhinaus isoliert das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept den ökonomischen Bereich von seinen Voraussetzungen und Folgen und nährt damit den (politisch unseligen) Glauben, daß die Interessen der Arbeiter bloß wirtschaftlichen Charakters seien und zudem in den Funktionsbedürfnissen der kapitalistisch-industriellen Wirtschaft begründet, obwohl sich diese Interessen ja aus der Position und Situation des industriellen Lohnarbeiters herleiten, "ihren Ursprung also außerhalb und in Opposition zum 'System' haben" ¹⁾.

Mit der Konzentrierung auf die bürokratischen Leitungsinstitutionen des Unternehmens verstärkt das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept noch die für die Belegschaftsangehörigen verwirrende Tätigkeit der Bürokratie, d.h. statt über Funktion und Wirkung der Bürokratie und ihren hierarchischen Aufbau aufzuklären mit dem Ziel des Abbaus der Bürokratie zwecks Herrschaftsverringerung des Kapitals, legitimiert das Konzept noch die Hierarchie.

Insgesamt kann mit Braun gesagt werden, daß das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept einen Teil der gewerkschaftlichen Aktivität zu einer 'Agentur der Wirtschaftsbürokratie' macht. Dabei ist zu fragen, ob die Problematik der Form und des Inhalts des gegenwärtigen Mitbestimmungskonzepts nicht

systematische Folge einer falschen institutionellen Zielsetzung ist, d.h. ob nicht die strategische Definition der Mitbestimmungsziele, einschließlich der daraus abgeleiteten praktischen Zwecke und der dazugehörigen institutionellen Mittel, für den Widerspruch zwischen politischer Absicht und tatsächlicher Auswirkung verantwortlich zu machen ist ²⁾.

Um diese Frage zu klären, setzt Braun die offiziellen politischen Ziele des gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzepts (De-

1) S.Braun: Mitbestimmung, a.a.O. S. 127.

2) Vgl. ebenda, S. 128.

mokratisierung der Wirtschaft, Kontrolle wirtschaftlicher Macht sowie Abwehr antidemokratischer, autoritärer oder faschistischer Bewegungen) in praktische operative Kontrollnormen um, um mittels Vergleich der gegenwärtigen Mitbestimmungskonzeption und deren Praxis mit diesen Normen die vorangestellte Frage zu klären und etwaige Defizite aufzuzeigen¹⁾.

Das Ziel der Demokratisierung der Wirtschaft verlangt als allgemeine operative Kontrollnorm die Delegierung der Macht von unten nach oben. Vergleicht man das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept mit jener Norm, so ergibt sich,

daß die unmittelbaren Selbstbestimmungsrechte der Arbeitnehmer durch sie (die Montanmitbestimmung, Anm.d.V.) nicht verändert werden, sondern die Macht dort bleibt, wo sie schon immer war, in den Leitungsinstitutionen des Unternehmens (Vorstand, Aufsichtsrat), nur daß der Machtvollzug zwar der Diskussion durch Gewerkschaftsvertreter unterliegt, aber keineswegs ihrer Kontrolle 2).

Das Konzept bekämpft damit keineswegs ungleiche Machtverhältnisse sondern erkennt sie an, indem es sich auf Institutionen beschränkt, die gerade der ungleichen Machtverteilung zugrundeliegen und darum nicht zum Aufheben, sondern allenfalls zum Ausgleich dieser Machtverteilung führen können. Insofern kann gesagt werden, daß bessere soziale Fürsorge der eigentliche Effekt der Mitbestimmung ist, keineswegs aber die Beseitigung der einseitigen Herrschaft des Kapitals.

Da also insgesamt das Mitbestimmungskonzept die politischen Voraussetzungen und Folgen ökonomischer Prozesse nicht zur Kenntnis nimmt, muß es hinsichtlich des postulierten Ziels der Demokratisierung der Wirtschaft als falsch bezeichnet werden.

Braun vergleicht dann die operativen Kontrollnormen des zweiten Ziels, der Kontrolle wirtschaftlicher Macht (Zugang zu der Gesamtheit von Daten und Informationen, die jeweils die Grundlage wirtschaftlicher Entscheidungen abgeben; Einsicht in die Alternativmöglichkeiten wirtschaftlicher Entscheidungen; die Macht, gegen unannehmbare Entscheidungen ein Veto einzulegen) mit dem gegenwärtigen Mitbestimmungskonzept und kommt zu dem Ergebnis, daß schon die entsprechenden Mehrheitsverhältnisse

1) Vgl. im weiteren S.Braun, Mitbestimmung, a.a.O.S.128-133.

2) Vgl. ebenda, S. 129.

im Aufsichtsrat und Vorstand eines Unternehmens ein entsprechendes Veto nicht ermöglichen. Darüberhinaus sind die Daten und Informationen als Entscheidungsgrundlage nicht frei zugänglich, da sie grundsätzlich von hoher Komplexität sind und einer systematischen Auswahl durch den bürokratischen Leitungsapparat des Unternehmens unterliegen. Schließlich ist die Einsicht in Alternativmöglichkeiten wirtschaftlicher Entscheidungen kaum möglich, da diese einen umfassenden Sach- und Fachverstand voraussetzen, der weit über das Kommunikationssystem des Unternehmens hinausreicht, was einer Überforderung der beteiligten Personen (im Aufsichtsrat und Vorstand) gleichkommt.

Insgesamt kann hinsichtlich des Ziels der Kontrolle wirtschaftlicher Macht durch das geltende rechtlich-institutionelle Mitbestimmungskonzept zusammengefaßt werden, daß sich dieses Konzept "auf einen Mythos wirtschaftlicher Macht (bezieht), der diese Macht vor allem als Eigenschaft bestimmter Personen sieht, die daher zu kontrollieren sind, statt als Ausdruck von durch das Wirtschaftssystem bedingten Tatsachen" ¹⁾.

Zum dritten Ziel des Mitbestimmungskonzepts, der Abwehr antidemokratischer, autoritärer oder faschistischer Bewegungen, muß festgestellt werden, daß dieses Ziel im Rahmen des Konzepts grundsätzlich falsch plazierte ist. Dies gilt für die Voraussetzungen des Ziels, daß autoritäre Bewegungen nur ökonomische Ursachen haben und bestimmte Kapitalfraktionen diese Bewegungen allein am Leben erhalten können. Insofern ist es eine Illusion zu glauben, mit der geltenden Mitbestimmung eine überzeugende politische Autorität aufzubauen, die ökonomische Krisen verhindern und die Mängel einer entscheidungsunfähigen Regierung ersetzen kann (diese Zielsetzung fußt vor allem auf den Erfahrungen in der Weimarer Republik, sie ist aber nur Ausdruck einer recht oberflächlichen, einseitigen und zum Teil auch hilflosen Analyse des Scheiterns der demokratischen Vorstellungen in jener Zeit).

Braun beantwortet die Eingangsfrage (ob die Mitbestimmungskonzeption nicht die systematische Folge einer falschen institutionellen Zielsetzung sei) folgerichtig dahingehend,

daß sich die politisch-gesellschaftlichen Ziele der Gewerkschaften im Hinblick auf die Mitbestimmung in einem objek-

1) S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O. S. 132.

tiven Widerspruch mit der rechtlich-institutionellen Zielsetzung befinden, diese Zielsetzung daher schlicht falsch ist und ihre weitere Verfolgung als irrational und irreal bezeichnet werden muß, was nicht ohne Folgen für die Praxis der gewerkschaftlichen Aktivität überhaupt bleiben kann 1).

Das geltende institutionell-rechtliche Mitbestimmungskonzept weist also erhebliche Defizite auf, nicht nur; was Form und Inhalt dieser Konzeption angeht (es ist sachlich auf eine die wirtschaftlichen Gegebenheiten unkritisch voraussetzende Mitbestimmung ausgerichtet und methodisch auf die Unternehmensebene konzentriert), sondern auch hinsichtlich der genannten Zielsetzungen, die Illusionen nähren und falsche Vorstellungen hinsichtlich der Verwirklichung des Mit- und Selbstbestimmungstrebens der industriellen Lohnarbeiter wecken ²⁾.

Die gegenwärtige Mitbestimmungskonzeption kann insofern als ideologieverdächtig bezeichnet werden, als das politische Streben nach Mitbestimmung als Ausdruck des Strebens der Belegschaften nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit in eine aktuelle Mitbestimmung mit institutionell-rechtlicher Zielsetzung gegossen wurde, dessen Inhalte und Formen

- scheinbar endgültig sind und damit der rationalen gesellschaftlichen Diskussion und Aufklärung (die nur dann einen Sinn hat, wenn die Sache selbst noch zur Disposition steht, d.h. als veränderbar gilt) entzogen werden und
- die Sache selber nicht mehr als sachlich-rationales Produkt einer gesellschaftlich bedingten Auseinandersetzung bewältigt werden kann, weil sie (die Mitbestimmung) mittels der genannten Zielsetzungen mystifiziert und moralisch bewertet wird.

Trotz dieser Kritik bleibt zu bedenken, daß grundsätzlich der politische Anspruch auf Teilhabe, Kontrolle und letztlich aktive Eigengestaltung ökonomischer Prozesse, der sich nicht nur auf den Betrieb beschränken darf, wie er dem gegenwärtigen gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzept letztlich zugrundeliegt, ein wesentliches Moment der Taktik und Strategie zur Verwirklichung der Mit- und Selbstbestimmungsinteressen der Arbeitnehmer bedeutet und somit eine unentbehrliche Dimension in der Diskussion um die Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Belegschaftsangehörigen und Management ausdrückt.

1) S. Braun: Mitbestimmung, a.a.O.S.133.

2) Aus dieser Kritik leitet Braun Anforderungen an eine 'richtige' Mitbestimmungskonzeption ab, die in Teil III dieser Arbeit kritisch diskutiert werden müssen.

1.9. Offene Forschungsprobleme

Der Überblick über die verschiedenen empirischen und theoretischen Untersuchungen und Ansätze zur industriellen Betriebsverfassung bietet insgesamt ein vielfältiges und zum Teil widersprüchliches Bild, das sich letztlich aus dem je spezifischen Vorverständnis und Erkenntnisinteresse und den damit verbundenen unterschiedlichen Vorgehensweisen der Autoren ergibt. Um hieraus nun die offenen Forschungsprobleme, die die genauere Festlegung des eigenen Untersuchungsgegenstandes und der ihm entsprechenden Vorgehensweise und Zielsetzung maßgeblich bestimmen, insofern ihre Bearbeitung im Mittelpunkt der weiteren Untersuchung stehen muß, deutlicher herausarbeiten zu können, sollen in einer zusammenfassenden Kritik die wesentlichen Defizite der verschiedenen Ansätze dargestellt werden. Dabei ist zunächst von dem eingangs beschriebenen Vorverständnis von Betriebsverfassung auszugehen, das diese als geschichtlich zu verstehendes und gesellschaftlich zu erklärendes Ergebnis eines mehrstufigen und komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses auffaßt.

Entsprechend stellt sich als erstes die Frage, ob bzw. wie die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen der für die verschiedenen Autoren jeweils aktuellen Betriebsverfassung in die entsprechenden Erklärungsansätze eingegangen sind.

Die historische Entwicklung der Betriebsverfassung haben explizit nur Geck und Neuloh dargestellt. Diese Darstellungen gehen von dem jeweiligen Grundverständnis der Autoren von der Betriebsverfassung als Ausdruck der betrieblichen Willensbildung (Neuloh) bzw. als soziales Gebilde (Geck) aus.

Im Falle Neulohs bedeutet dies, daß er die historische Entwicklung der Betriebsverfassung als einen Übergang von einer einseitigen zur zweiseitigen Betriebsverfassung beschreibt oder anders ausgedrückt, von der einseitigen betrieblichen Willensbildung aufgrund der Willensäußerung nur durch den Unternehmer zur zweiseitigen Willensbildung als Resultante aus den Willensäußerungen zweier gleichberechtigter Willensfaktoren, also des Unternehmers einerseits und der Belegschaften bzw. deren Repräsentanten andererseits. Da Neuloh diese betriebliche Willensbildung weitgehend ohne Bezug zu den jeweiligen konkreten be-

trieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen betrachtet, stellt notwendigerweise auch seine Schilderung der geschichtlichen Entwicklung der Betriebsverfassung auf nur formale Unterschiede ab. Seine zentrale Untersuchungskategorie des Betriebswillens erweist sich so in ihrer Formalität als zu allgemein, insofern sie die eigentlich interessanten Fragen, wie etwa betriebliche Willensbildungsprozesse inhaltlich ablaufen, welche Voraussetzungen vor allem bei den Arbeitern, aber auch bei den Unternehmern, für die Herausbildung eines solchen Betriebswillens notwendig waren und sind und ob und wie sich diese Voraussetzungen geschichtlich verändert haben, nicht beantworten kann. Gleichzeitig ist diese Untersuchungskategorie aber auch wieder zu eng, insofern sie den Begriff der Betriebsverfassung auf die Form und den Ausdruck betrieblicher Willensbildung reduziert, was für die Betrachtung der historischen Entwicklung dieser Betriebsverfassung unter anderem bedeutet, daß etwa bestimmte Veränderungen der Produktionstechnik, der Arbeitsorganisation usw. in ihrer Auswirkung auf die industrielle Betriebsverfassung nicht oder nur am Rande berücksichtigt werden können.

Insgesamt folgt daraus, daß aus Neulohs Darstellung der historischen Entwicklung der Betriebsverfassung nicht deutlich zu ersehen ist, welche Bedeutung die so verstandenen geschichtlich gesellschaftlichen Voraussetzungen für die aktuelle Betriebsverfassung haben.

Aus anderen Gründen gilt dies auch für Gecks Versuch einer geschichtlichen Einführung in die Betriebssoziologie, in dessen Rahmen er auch die Entwicklung der Betriebsverfassung, d.h. für ihn, ihre jeweiligen Veränderungen vor dem Hintergrund sich wandelnder gesellschaftlicher Verhältnisse, aufzeigt. Hier stellt sich nämlich die Frage, inwieweit nicht die Auffassung von der Betriebsverfassung als soziales Gebilde, die sich letztlich aus der Geckschen Definition der Betriebssoziologie als Wissenschaft von der durch Betriebe gegebenen sozialen Erscheinungen ¹⁾ ergibt, die Möglichkeiten zu einer geschichtlich-gesellschaftli-

1) Vgl. L.H.Ad.Geck: Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie, in: Soziologische Forschung in unserer Zeit, Sammelwerk zum 75. Geburtstag von L.v.Wiese, hrsg.v.K.G.Specht. Köln und Opladen, 1951, S.107-122, im folgenden zitiert als: Entstehungsgeschichte, S.113.

chen Analyse verstellt. Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es einiger kurzer Erläuterungen zu Gecks Verständnis vom Gegenstand der Betriebssoziologie ¹⁾.

Als solchen versteht er den Betrieb als Sozialgebilde, charakterisiert durch die betriebliche Personalverfassung sowie die sozialen Prozesse, die dem betrieblichen Sozialgebilde eigen sind, und jene sozialen Beziehungen und Gebilde (z.B. Arbeitsgruppen oder Kameradschaftsgruppen), die keinen Teil der betrieblichen Personalverfassung ausmachen, sondern Begleitererscheinungen des Betriebslebens sind. Darüberhinaus muß die Betriebssoziologie nach Geck noch weiteren Tatbeständen Rechnung tragen. So muß unter Umständen die gesamte kulturelle und zivilisatorische Umwelt des Betriebes vor allem im Hinblick auf mögliche Interdependenzen zwischen beiden in die Analyse einbezogen werden. Weiterhin und vor allem müssen diejenigen innerbetrieblichen Wirklichkeiten beachtet werden, die für die Sozialerscheinungen des Betriebes irgendwie bedeutsam sind, wie etwa die betriebliche Sachverfassung (Ordnung der Produktionstechnik) und die betriebliche Arbeitsverfassung.

Hieraus wird deutlich, daß die Auffassung vom Betrieb und damit auch der Betriebsverfassung als Sozialgebilde eine Analyse der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung der Betriebsverfassung von vornherein stark einengen muß. Denn hierdurch fließen die von Geck zwar benannten gesellschaftlichen, ökonomischen und technischen Formbestimmungen von Betrieb und Betriebsverfassung jeweils nur als Randbedingungen in die Betrachtungen ein und sind dann in den entsprechenden Untersuchungsergebnissen nicht mehr enthalten.

So hat Geck zum Beispiel zutreffend (im übrigen als einziger der diskutierten Autoren) die Entstehung industrieller Betriebsverfassungen als einen Prozeß der Versachlichung bezeichnet, durch den die Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern auf eine unpersönliche, rationale Basis gestellt worden sind.

1) Vgl. L.H.Ad. Geck: Entstehungsgeschichte, S. 113.

Aber die Rationalität dieses Entwicklungsprozesses ist nur angedeutet und nicht systematisch entfaltet. Insbesondere ist Geck wenig darauf eingegangen, wie die industrielle Betriebsverfassung selbst einer ständigen Versachlichung unterliegt, die sich in einen gesamtgesellschaftlichen Rationalisierungsprozeß einordnet, wie ihn schon Max Weber angedeutet hat ¹⁾, sondern hat sich hauptsächlich darauf beschränkt, ihre Versachlichung gegenüber vorindustriellen Arbeitszusammenhängen zu betonen. Die Ursache hierfür dürfte eben darin liegen, daß er über keinen hinreichend differenzierten Bezugsrahmen zur Erfassung dieses geschichtlich-gesellschaftlichen Prozesses verfügt, der etwa die ökonomischen und politischen Funktions- und Bestandserfordernisse der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und vor allem auch die in diesem Zusammenhang notwendige politische Integration angemessen berücksichtigen könnte.

Dies wirkt sich dann zum Beispiel hinsichtlich der Geckschen Typologisierung der Betriebsverfassung ²⁾ dergestalt aus, daß dort als zentrale Bestimmungs- und Unterscheidungskriterien der verschiedenen Hauptformen der Betriebsverfassung von den zunächst als Einflußfaktoren der Betriebsverfassung benannten Zusammenhängen im Grunde nur noch die unternehmerischen Anschauungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses übernommen werden. Damit kann aber auch Geck - wie Neuloh - die Bedeutung der geschichtlichen-gesellschaftlichen Entwicklung für die aktuelle Betriebsverfassung nicht hinreichend erklären.

In die anderen diskutierten Ansätze zur Betriebsverfassung sind deren geschichtlich-gesellschaftliche Voraussetzungen allenfalls implizit eingegangen.

Für die Auffassung von der Betriebsverfassung als gesetzliche Norm, wie sie durch die empirischen Untersuchungen von Brigl-Matthias zum Betriebsrätegesetz von 1920 und von Blume zum Betriebsverfassungsgesetz von 1952 repräsentiert werden, beschränkt sich die Berücksichtigung der historischen Entwicklung in erster

1) Vgl. M.Weber: Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung, 5.Auflg., Gütersloh, 1979, im folgenden zitiert als: Protestantische Ethik I, besonders S.33, 63 ff. und 179 ff.

2) Vgl. hierzu S. 20 ff. der vorliegenden Untersuchung.

Linie auf den Hinweis, auf die knappe Darstellung der verschiedenen vorher bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung. Daß damit die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen der jeweils aktuellen Betriebsverfassung nicht hinreichend beschrieben sind, selbst dann nicht, wenn man wie Blume Betriebsverfassung und Betriebsverfassungsgesetz offenbar gleichsetzt, ergibt sich schon allein daraus, daß Gesetze selbst immer nur als Ergebnisse von vielschichtigen und widersprüchlichen gesellschaftlichen Entwicklungen und Auseinandersetzungen zu verstehen sind, und daß gerade die Analyse der letzteren in ihrer historischen Entwicklung für das Verständnis der aktuellen Betriebsverfassung notwendig ist. Dahrendorfs Auffassung von der Betriebsverfassung als Institutionalisierung konfliktärer Integration wiederum abstrahiert letztlich von den institutionellen Rahmenbedingungen der industriellen Betriebsverfassung, wie sie sich geschichtlich entwickelt haben und gesellschaftlich bedingt sind, insofern er in seiner Analyse auf die (auch historische) Thematisierung der Bedingungen der Herrschaft und der Verbindung der jeweiligen Interessen mit den konkreten Arbeits- und Lebensverhältnissen verzichtet.

Auf einer anderen Ebene abstrahiert auch die aktuelle gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption, die auf das Unternehmen konzentriert ist, von den geschichtlich-gesellschaftlich zu erklärenden Rahmenbedingungen der Betriebsverfassung, indem sie diese teilweise voraussetzungslos übernimmt und/oder sich ohnehin nur auf einen bestimmten Sektor - den ökonomischen - beschränkt und damit im übrigen ihrer eigenen Zielvorstellung zuwiderläuft.

Die katholische Soziallehre mit ihrer Auffassung von der Betriebsverfassung als naturrechtlicher Norm kann schon von ihrer naturrechtlichen Begründung der Gesellschaft her die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen der industriellen Betriebsverfassung nicht systematisch erfassen, was im übrigen von ihr auch von vornherein zumindest insoweit nicht erwartet werden darf, wie sie als politisch-normativer Ansatz weniger auf die Erklärung der aktuellen, als auf die Gestaltung einer zukünftigen Betriebsverfassung hinzielt.

Mückenbergers Ansatz von der Betriebsverfassung als Inkorporation der Beschäftigten durch Verrechtlichung benennt die von ihm offenbar unterstellten gesellschaftlichen Voraussetzungen der Betriebsverfassung nicht deutlich genug und geht auf ihre geschichtliche Entwicklung nicht weiter ein. Das wäre aber gerade darum notwendig gewesen, weil das zentrale Ergebnis seiner Analyse, nämlich das Erkennen nicht nur einer Überwachungs- und Verhandlungsfunktion, sondern auch einer Perspektiv- und Kampffunktion in der Betriebsverfassung, sich nicht aus deren Verrechtlichung und noch weniger aus der Inkorporation der Beschäftigten ableiten läßt, sondern nur aus ihrem geschichtlich-gesellschaftlichen Entstehungs- und Entwicklungsprozeß. So kommt es, daß bei Mückenberger Klassenkampf unabgeleitet als gesellschaftliches Apriori erscheint, was sich gerade bei diesem Ansatz als defizitär erweist, weil hier der Klassenkampf explizit aus einer Analyse der Betriebsverfassung abgeleitet werden sollte.

Die sich aus der Frielinghaus'schen Konzeption der Belegschafts-kooperation ergebenden Ansätze zur Betriebsverfassung schließlich fassen durchaus mehr oder minder explizit die Betriebsverfassung als Entwicklungsprozeß auf, allerdings in einem etwas anderen Sinn und mit anderer Absicht, als dies zu Beginn dieses Abschnitts der vorliegenden Untersuchung dargelegt wurde. Dort ging es nämlich darum, inwieweit die aktuelle Betriebsverfassung als Ergebnis eines geschichtlich-gesellschaftlichen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses zu verstehen und zu erklären ist, und auf diese Frage hin wurden die verschiedenen Ansätze betrachtet. Bei Frielinghaus und den entsprechenden Vertiefungen hingegen ist der Begriff des Entwicklungsprozesses stärker auf die zukünftigen Veränderungen der aktuellen Betriebsverfassung bezogen. Hinzu kommt, daß der Frielinghaus'sche Ansatz auch insofern historisch problematisch ist, als zwar die Zunahme der Kooperationsmöglichkeiten im industriellen Arbeits- und Produktionsprozeß besonders betont, nicht aber gleichzeitig auf den immer wieder neuen Abbau solcher Möglichkeiten durch betriebliche Organisation hingewiesen wird.

Insgesamt hat damit die kritische Betrachtung der verschiedenen Ansätze zur Betriebsverfassung ergeben, daß keiner von ihnen die

historische Entwicklung der Betriebsverfassung in einer Art und Weise dargestellt bzw. berücksichtigt hat, die die geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen der aktuellen Betriebsverfassung hinreichend erklärt. Die Rekonstruktion des Entstehungs- und Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung als Ausdruck einer vom Denken und Handeln der Beteiligten aufgrund ihrer ökonomischen Klassenlagen und politischen Positionsbestimmungen bedingten Wirtschafts- und Sozialentwicklung, die, wie eingangs betont, im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung stehen soll, muß vor allem auch die geschichtlich faßbaren, objektiven und subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als der politischen Voraussetzung der verschiedenen Betriebsverfassungsversuche mit einbeziehen.

In den diskutierten Ansätzen zur Betriebsverfassung hat dieses Mitbestimmungsstreben im Kontext seiner Bedeutung für die aktuelle Betriebsverfassung und deren geschichtlich-gesellschaftliche Voraussetzungen keine historisch-systematisch abgeleitete und begründete Berücksichtigung gefunden.

Dieses Mitbestimmungsstreben ergibt sich grundsätzlich als ein dem Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften im Rahmen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise entgegengesetztes Streben der Belegschaften nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit.

Im Zusammenhang hiermit wird bei den diskutierten Auffassungen zur Betriebsverfassung erneut und besonders das schon beschriebene mangelnde Verständnis von dem zu untersuchenden Gegenstand selbst als Ergebnis einer geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung deutlich. Denn die Opposition der Betriebsbelegschaften artikuliert sich zunächst spontan und führte dann - zu einer Konfrontation mit einem immer differenzierter werdenden Widerstand der Unternehmens- und Betriebsleitungen (der sich unter anderem in den Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmer ausdrückte) gezwungen - durch die genannte Klärung der eigenen Position und Situation zu einer immer rationaleren Befassung mit der Sache selbst. Das heißt also, daß dieses wesentliche Strukturmerkmal des Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften

ten sich nur aus seiner geschichtlicher Entwicklung klären läßt. Von den hier diskutierten Autoren und Ansätzen befassen sich lediglich Mückenberger und Frielinghaus sowie die auf ihn aufbauenden Vertiefungen seiner Konzeption mit diesem betrieblichen Mitbestimmungsstreben - sieht man einmal von der, eine Partnerschaft von Arbeit und Kapital voraussetzenden, katholischen Soziallehre ab, die zwar auch im Betrieb ansetzt, jedoch völlig andere Ausgangsbedingungen und Zielsetzungen hat.

Diese Ansätze gehen jedoch von einem zuwenig differenzierten Begriff von industrieller Lohnarbeit und einem entsprechend verkürzten theoretischen Bezugsrahmen aus - hier Reduzierung ihrer Problematik auf den Klassengegensatz von Lohnarbeit und Kapital (Mückenberger), dort Überschätzung der vor allem technisch bedingten Kooperationsnotwendigkeiten und -möglichkeiten - und machen ihre Einschätzung der Möglichkeiten zur Verwirklichung des betrieblichen Selbst- und Mitbestimmungsstrebens gleichermaßen fraglich, insofern sie nicht hinreichend abgeleitet sind.

Die Tatsache, daß sich betriebliches Mitbestimmungsstreben der Belegschaften nur in Opposition und damit auch in möglicher und sogar notwendiger Konfrontation mit dem Widerstand der Unternehmens- und Betriebsleitungen entwickeln kann, daß aber trotz aller Interessenunterschiede und -gegensätze im Betrieb grundsätzlich kontinuierlich weitergearbeitet wird und sich so das Mitbestimmungsstreben in, über und neben der Arbeit artikuliert, muß als prozeßhafte Entwicklung dieses Strebens, das man auch als 'dynamisierten Kompromiß' bezeichnen kann, betrachtet werden.

Gerade unter diesem Gesichtspunkt spielen auch informelle Normen auf betrieblicher Ebene als Kompromiß zwischen Leistungsbereitschaft der Belegschaften und Leistungsansprüchen der Betriebsleitungen eine wesentliche Rolle. Solch informelle Normen machen aber erst verständlich, warum in hochkomplexen, von Interessenunterschieden und -gegensätzen durchzogenen Industriebetrieben die wechselseitigen Verhaltenserwartungen in einem Maße erfüllt werden können, das den Bestand und die Fortentwicklung der Betriebe gewährleistet. Keine der hier diskutierten Arbeiten und Ansätze berücksichtigt die Bedeutung der in-

formellen Normen als Ausdruck dieses Kompromisses.

Mit der unsystematischen Abhandlung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ist direkt eine fehlende Bezugsnahme zur Demokratisierung der Gesellschaft verbunden.

Diejenigen Ansätze, die die betriebliche Mitbestimmung als wesentlich für die Gestaltung der sozialen Beziehungen betrachten, stoßen aufgrund ihres gesellschaftlichen Selbstverständnisses sehr bald an ihre Grenzen (so die katholische Soziallehre) oder beschränken Mitbestimmung auf die alleinige Vertretung der Interessen der Belegschaft (so zum Beispiel bei Blume, Mückenberger) oder sie greifen zu kurz, so bei vielen Praxisansätzen der Frielinghaus'schen Belegschafts Kooperation, die sich sehr schwer tun mit einer bruchlosen Verbindung zwischen Mitbestimmung am Arbeitsplatz/betrieblicher Mitbestimmung und gesamtgesellschaftlicher Mitbestimmung.

Die gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzeption gar, die sich primär auf das Unternehmen konzentriert und den Betriebsrat als Kontrolleur betrachtet, verengt den Mitbestimmungsbegriff auf die Mitbestimmung auf Unternehmensebene und beschränkt von daher das Mitbestimmungsstreben auf die bürokratischen Leitungsinstitutionen des Unternehmens (unter grober Vernachlässigung des Betriebes); sie drückt insofern ein Demokratieverständnis aus, das sich nicht von einer Delegation von Entscheidungskompetenzen von unten nach oben leiten läßt, sondern eher umgekehrt.

Ein durchgängiger Mangel bei fast allen Ansätzen ist die Vernachlässigung vor allem auch der subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens der industriellen Lohnarbeiter ¹⁾. Es fehlt das genauere Eingehen

1) Eine Ausnahme sind die 'bildungspolitischen Ansätze' von Negt, Brock u.a., die versuchen darzustellen, wie durch die Verarbeitung der subjektiv gewonnenen Erfahrungen in Lernprozessen eine Kritik der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse zu ermöglichen ist und damit überhaupt erst Voraussetzungen dafür geschaffen werden, die eine rationale Bestimmung der Situation und Position als industrieller Lohnarbeiter gestatten und damit zur Artikulierung und letztlich auch Durchsetzung des Mit- und Selbstbestimmungsstrebens befähigen sollen.

auf die systematisch auszuarbeitenden subjektiven Lern- und Bewußtwerdungsschritte der vom industriell-kapitalistischen Arbeiterschicksal in einer liberal-bürgerlichen Gesellschaft betroffenen Handwerker, Bauern usw. am - begrenzten - Beispiel des der Situation und Position des Industriearbeiters als Lohnarbeiter immanenten betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

Hiervon ausgehend läßt sich dann erst das Problem der subjektiven Bedingungen der Kontrolle bzw. der angestrebten Veränderungen der Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Industrie systematisch verfolgen. Denn die aktuelle Betriebsverfassung und das betriebliche Mitbestimmungstreiben sind unter diesem Aspekt Ausdruck eines situations- und positionsbedingten Entwicklungsprozesses, der besonders durch die objektiven und vor allem die subjektiven Gegebenheiten und Notwendigkeiten der Bewältigung der Arbeitssituation durch den Arbeiter geprägt wird.

Aus dem Fehlen einer systematischen Darstellung der subjektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen der Arbeiter bei den kritisierten Untersuchungen und Ansätzen ergeben sich verschiedene Aufgaben für die eigene Untersuchung. So muß unter anderem gefragt werden nach

- der Mobilisierung und Relativierung der traditionellen Orientierungen bzw. Denkweisen von Bauern und Handwerkern,
- der Entwicklung neuer Denkweisen und ihrer Angemessenheit hinsichtlich liberal-bürgerlicher Handlungsansprüche und Normen,
- den Möglichkeiten und Grenzen des bürgerlichen Individualismus als herrschender Norm unserer Gesellschaft mit einem Allgemeinverbindlichkeitsanspruch für alle Gesellschaftsmitglieder (also auch für die Arbeiter), in unternehmensabhängigen Industriebetrieben das subjektive Denk- und Handlungsgefüge zu strukturieren,
- und schließlich insgesamt den Bedingungen der subjektiven Bewältigung einer durch die Ausübung von Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit gekennzeichneten Arbeitssituation.

Dies hat allerdings ein differenziertes Verständnis von indu-

strieller Lohnarbeit zur Voraussetzung, von dem aber kaum einer der diskutierten Ansätze - zumindest explizit - ausgeht. Eine gewisse Ausnahme hiervon bildet die Arbeit von Frielinghaus mit den nachfolgenden Vertiefungen, die aber die Bedeutung der kooperativen Elemente des Arbeitsprozesses überbetont und von daher zu einer Überschätzung der sich aus der Fortentwicklung von Produktionstechnik und -organisation ergebenden emanzipatorischen Möglichkeiten der Betriebsbelegschaften gelangt. Auch Mückenberger geht bei seiner Skizzierung der Möglichkeiten einer klassenkämpferischen Betriebsratspolitik von einem bestimmten Verständnis von Lohnarbeit aus, insofern er die Betriebsverfassung unter anderem als die Verfassung des Konfliktfeldes zwischen Lohnarbeit und Kapital begreift. Indem er aber die Problematik industrieller Lohnarbeit auf die antagonistische Struktur des betrieblichen Produktionsprozesses reduziert, vernachlässigt er den geschichtlich-gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang der modernen industriellen Lohnarbeit, für den eben nicht nur die kapitalistische Wirtschaftsweise, sondern auch die industrielle Arbeitsweise, die bürgerlich-individualistische Verfassung der Gesellschaft, und die allgemeine politische Integration konstitutiv sind. Und hier dürfte auch der eigentliche Grund dafür liegen, warum Mückenberger die Möglichkeiten einer klassenkämpferischen Betriebsratspolitik systematisch überschätzt.

Weiterhin ist auch in Gecks Betonung eines Zusammenhangs von betrieblicher Arbeitsverfassung, d.h. Arbeitsorganisation und industrieller Betriebsverfassung ein bestimmtes Verständnis von industrieller Lohnarbeit angedeutet. Dieser Zusammenhang bleibt aber bei ihm bloßes Postulat. Wie er sich etwa bei den von Geck herausgearbeiteten verschiedenen Ausformungen der Betriebsverfassung konkret herstellt, wird nicht deutlich bzw. einfach ausgeblendet.

Dahrendorf wiederum verfügt über keinen substantiellen Begriff von Lohnarbeit bzw. damit zusammenhängend über keinen materiellen Begriff von Interesse, wie weiter oben schon betont. Denn indem er die bloß formale Unterscheidung zwischen dem Interesse der Herrschaftsgruppe an der Aufrechterhaltung des status quo und dem Interesse der Beherrschten zur Überwindung bzw. Modi-

fizierung dieses status quo betrifft ¹⁾, muß auch sein Begriff von Lohnarbeit ganz äußerlich und beliebig bleiben, da er von den institutionellen Rahmenbedingungen der Lohnarbeit ebenso abstrahiert wie von der Verbindung der Interessén der Lohnarbeiter mit den konkreten Arbeits- und Lebensverhältnissen.

Ebenso wie für Dahrendorf bedeutet auch für die katholische Soziallehre die Befassung mit dem industriellen Lohnarbeiter eine prinzipielle Überforderung, die aus ihrem abstrakten und teilweise metaphysischen Menschenbild und der entsprechenden Gesellschaftslehre resultiert. Insofern muß auch ihr Integrationsversuch, der auf der Gleichsetzung von Kapital und Arbeit beruht und durch eine spezifische Geisteshaltung (betriebliche Partnerschaft) begründet ist, letztlich scheitern.

Insgesamt bieten also die diskutierten Ansätze keinen Begriff von industrieller Lohnarbeit, der auch und vor allem die subjektiven und objektiven Denk- und Handlungsvoraussetzungen der industriellen Belegschaften für die Entstehung, Durchsetzung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungstrebens systematisch erfassen könnte.

Es gilt daher, den Gegenstand der vorliegenden Untersuchung auf der Grundlage einer allgemeinen Bestimmung von Arbeit zu entwickeln, die in einem weiteren Schritt zugänglich für die Diskussion der sich aus der Arbeit ergebenden Anforderungen bezüglich der je subjektiven Verarbeitungen dieser Anforderungen und der daraus resultierenden Verhaltensweisen und Handlungen der industriellen Lohnarbeiter ist. Dabei muß im übrigen auch ein einem solchen Arbeitsbegriff entsprechender Betriebsbegriff berücksichtigt werden, der den Betrieb als Arbeitsstätte und zugleich hauptsächlichen Ort des (letztlich politischen) Mit- und Selbstbestimmungstrebens der Arbeiter betrachtet und dabei die Einseitigkeiten sowohl des Marxschen Betriebsbegriffs als bloßer Verwirklichungsstätte der Kapitalverwertung als auch des systemtheoretischen Betriebsbegriffs bloß als grundsätzlich integrationsfähiger Interaktionseinheit mit bestimmten Eigengesetzlichkeiten vermeidet.

1) Vgl. R. Dahrendorf: Soziale Klassen, a.a.O. S. 165 ff.

2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist, ganz allgemein ausgedrückt, die geschichtliche, gegenwartsbezogen zu rekonstruierende Entwicklung der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse und dabei vor allem des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften im Verhältnis zu den Betriebsverfassungsversuchen der Betriebs- und Unternehmenleitungen im institutionellen Rahmen der industriell-kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft in Deutschland. Thema soll dabei insbesondere die gesellschaftlich bedingte Entwicklung des subjektiven, arbeitsbestimmten und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüges der industriellen Belegschaften sein, wie es sich aus der geschichtlich neuartigen Notwendigkeit herausgebildet hat, ihre durch den praktischen Vollzug von Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit und die Anforderungen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft bestimmte gesellschaftliche Situation zu bewältigen. In diesem Denk- und Handlungsgefüge ist damit die Voraussetzung sowohl für die Entfaltung und Differenzierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften als auch für die Durchsetzung von Betriebsverfassungsversuchen und Betriebspolitiken der Unternehmens- und Betriebsleitungen zu sehen. Dieses Denk- und Handlungsgefüge ist das Ergebnis einer komplexen Realität, die nicht nur geschichtlich und gesellschaftlich, nur indirekt erschließbar ist, sondern der man sich jeweils nur annähern kann, indem man sie mit Hilfe eines bestimmten theoretischen Bezugsrahmens indikativ zu beschreiben versucht.

Die Entwicklung eines solchen Bezugsrahmens, der entsprechend durch 'Reflexionsbegriffe' und weniger durch 'Realitätsbegriffe' ausgefüllt wird, muß darum der nächste Schritt zur weiteren Entfaltung des Untersuchungsgegenstandes sein.

Ganz allgemein gehen wir davon aus, daß das Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften und damit auch betriebliches Mitbestimmungsstreben entscheidend durch die Notwendigkeit geprägt wird, eine der 'Objektivität der Arbeit' in industriellen Betrieben entsprechende 'Arbeitssubjektivität' zu entwickeln. Bei der analytischen Unterscheidung (nicht Trennung!) von Arbeitsobjektivität und Arbeitssubjektivität nehmen wir an, daß

Arbeit zunächst wie jede menschliche Tätigkeit eine gelernte, institutionell abgestützte und in einer bestimmten Organisation des Verhaltens in Arbeit und Leben verwurzelte; moralisch und politisch auf irgendeine Weise geordnete, naturnotwendige Lebenstätigkeit ist ¹⁾. Arbeit ist also Naturbedingung menschlicher Existenz und insofern eine Voraussetzung des Bestehens und Funktionierens gesellschaftlicher Verhältnisse und geschichtlicher Entwicklungen. Sie muß daher in jeder Gesellschaft verfügbar gehalten und auf Dauer gestellt und gesichert werden.

In ihrer Aktualität wird Arbeit sowohl technisch-ökonomisch als auch politisch-sozial durch den jeweiligen geschichtlich-gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang bedingt und bestimmt, der einerseits in der jeweiligen Technik und Ökonomie der Arbeit und daraus sich ergebenden Anforderungen des Arbeits- und Wirtschaftsverhaltens, andererseits in der jeweiligen Kultur und Politik und den daraus sich ergebenden gesellschaftlichen Arbeits- und Selbstverständnissen besteht. Oder anders ausgedrückt: Wir gehen davon aus, daß Arbeit eine geschichtlich-gesellschaftlich vermittelte Größe ist, die durch die jeweils verfügbaren Produktivkräfte (Naturwissen, Werkzeuge, Qualifikationen usw.) und die darauf aufbauenden Produktionsverhältnisse (Institutionen, Organisationen, Verhaltensnormen usw.) bestimmt wird und als solche die kulturelle und politische Situation des einzelnen in der Gesellschaft vorformt.

Darüberhinaus machen wir die Grundannahme, daß Arbeit auch im subjektiven Sinne Grundlage der gesellschaftlichen Existenz ist, insofern der einzelne seine Arbeitstätigkeit als Teil seines Lebensvollzugs in eben diesen allgemeinen Lebensvollzug sinnhaft integrieren muß, wenn diese Tätigkeit auf Dauer gestellt und als Teil des Lebensvollzugs erlebbar und durchhaltbar erfahren werden soll.

Auf der Grundlage dieser allgemeinen Bestimmung von Arbeit lassen sich nach unserer Auffassung 'Arbeitsobjektivität' und 'Ar-

1) Zum Arbeitsbegriff allgemein siehe z.B. H.Marcuse: Über die philosophischen Grundlagen des wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsbegriffs, in: Ders.: Kultur und Gesellschaft 2, Frankfurt/M, 1965, S.7-48, im folgenden zitiert als: Arbeitsbegriff.

beitssubjektivität' nach ihren unmittelbaren und mittelbaren Seiten unterscheiden. Unmittelbar bedeutet die 'Arbeitsobjektivität' im industriellen Betrieb, daß Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit zu leisten ist, was eine Reihe von Implikationen allgemeiner Art hat. Mittelbar bedeutet sie eine neuartige und weitreichende Form von Vergesellschaftung im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft, die eine spezifische politische Stellungnahme verlangt, wenn jemand in dieser Gesellschaft existieren muß und will. Dementsprechend sind in der folgenden Konzeption für die 'Arbeitsobjektivität' im unmittelbaren Sinne zwei zusammengehörige, aber voneinander zu unterscheidende institutionelle Komplexe konstitutiv-regulativ, die als 'industrielle Arbeitsweise' und 'kapitalistische Wirtschaftsweise' bezeichnet werden können. Demgegenüber bzw. in Ergänzung hierzu nehmen wir eine mittelbare Bestimmung oder Kennzeichnung der 'Arbeitsobjektivität' durch die 'individualistische Handlungsweise' und die 'liberale Integrationsweise' an.

Der so gekennzeichneten Arbeitsobjektivität entspricht in unserem theoretischen Bezugsrahmen eine bestimmte 'Arbeitssubjektivität', insofern sich der Arbeiter in eine objektive Situation, insbesondere Arbeitssituation, gestellt sieht, die er unmittelbar subjektiv bewältigen muß, aber nur bewältigen kann, indem er bestimmte zweckmäßige und sinnvolle Arbeitsgewohnheiten und Arbeitseinstellungen ausbildet, die eine mit der inneren Einheit der Person übereinstimmende Bewältigung der Arbeitssituation erlauben. Erst hierdurch kann die auch subjektive Möglichkeit eines auf Dauer gestellten praktischen Arbeitsvollzugs gedacht werden. Mittelbar wird die 'Arbeitssubjektivität', so nehmen wir an, bestimmt durch die Notwendigkeit, die in der Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Organisation mitgegebenen institutionellen Erwartungen, normativen Ansprüche, Interessendefinitionen und politischen Ideale zu verarbeiten. Verarbeitung in diesem Zusammenhang soll heißen, daß der Arbeiter durch eigene Interpretation oder durch Übernahme allgemeiner Interpretationen zu einem mit seiner Situation übereinstimmenden und lebensfähigen Verhältnis zur gesellschaftlichen Umwelt gelangen muß und will. Zu einer solchen Identitätsfindung kann er, abhängig von der jeweiligen Situation, grundsätzlich durch Übereinstimmung mit den geltenden Normen und Werten, also durch Konformität, oder durch

Abweichung und Opposition durch eigene Interpretation oder Aufstellung eigener Normen gelangen ¹⁾.

Letzlich geht es also in der vorliegenden Untersuchung um die Rekonstruktion des durch die mittelbare und unmittelbare 'Objektivität' der Arbeit bedingten subjektiven Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften auf den verschiedenen Entwicklungsstufen der Industrialisierung der Arbeit und der Kapitalisierung der Wirtschaft.

Als praktischer und theoretischer Bezugsrahmen für die weitere Untersuchung können damit die die Arbeitsobjektivität im beschriebenen Sinne unmittelbar konstituierenden bzw. mittelbar bestimmenden zentralen Dimensionen der industriellen Arbeitsweise und kapitalistischen Wirtschaftsweise einerseits sowie der individualistischen Handlungsweise und liberalen Integrationsweise andererseits verwendet werden. Zu diesem Zweck bedürfen sie der weiteren Entfaltung und Konkretisierung, sowohl zur genaueren Kennzeichnung der 'Arbeitsobjektivität' als auch und besonders ihres Zusammenhangs mit dem subjektiven Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften.

Zunächst ist herauszuarbeiten, welche für die Objektivität des Arbeitsvollzugs und seine subjektive Bewältigung wesentlichen Merkmale die Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit kennzeichnen, d.h. die Dimensionen der industriellen Arbeitsweise und der kapitalistischen Wirtschaftsweise müssen modellhaft systematisch entfaltet werden.

In einem späteren Schritt wird dann die Bedeutung der weiteren für die bürgerliche Gesellschaft konstitutiven Dimensionen, also der individualistischen Handlungsweise und der liberalen Integrationsweise, für die Position und Situation des industriellen Lohnarbeiters skizziert.

2.1. Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften

Unter industrieller Arbeitsweise verstehen wir eine Arbeitsweise,

1) Vgl. zu dieser Überlegung auch R.K.Merton: Social Theory and Social Structure, enl.ed., New York, 1968.

in der menschliche Arbeit funktional vom Einsatz von Arbeitsmaschinen abhängig ist, die über einen Transmissionsmechanismus von Kraftmaschinen angetrieben werden ¹⁾. Eine solche Arbeitsweise erfordert unmittelbar eine Anpassung des Arbeitsvollzugs an die Arbeitsmaschinerie, also sowohl eine Gewöhnung der Arbeiter an eine räumliche und zeitliche Zentralisierung der Arbeit in einem 'Betrieb', dessen Entstehung zunächst technisch bedingt ist, als auch an eine mechanisch-kontinuierliche Tätigkeit. Gleichzeitig verlangt diese Arbeitsweise die Fähigkeit zu sachlich-rationaler, d.h. unpersönlicher, im Sinne des Fehlens von neben der eigentlichen Arbeit bestehenden Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen, Kooperation, die sich aus der kooperativen Arbeitsteilung mit der bewußten Bezogenheit auf ein optimales Arbeitsergebnis ergibt und die Emanzipation von vorindustriellen familiär-verwandschaftlichen Kooperationsformen zur Voraussetzung hat.

Über diese Fähigkeit zu sachlicher Kooperation hinaus verlangt die industrielle Arbeitsweise eine zweckmäßige Organisation der betrieblichen arbeitsteilig und technisch spezialisierten Gesamtarbeit, die die Einordnung des Arbeiters in einen koordinierten und differenzierten Gesamtzusammenhang bedingt. Zweckmäßig muß diese Organisation insofern sein, als sie die Aufgabe hat, die betriebliche Gesamtarbeit zu einem geschlossenen, plan- und überprüfbareren Arbeitsprozeß mit minimalen Reibungs- und Zeitverlusten oder zu einem Produkt zusammenzufügen, dessen Teile genauso zusammenpassen, als ob sie von einem einzigen Produzenten hergestellt werden. Hiermit eng zusammenhängend ist die industrielle Arbeitsweise durch die Notwendigkeit einer fachlich begründeten Leitungs- und Direktionsinstanz gekennzeichnet, der alle jene Tätigkeiten obliegen, die den Gesamtablauf des Produktionsprozesses betreffen und nicht die unmittelbaren einzelnen Teilrichtungen. Durch sie stellen sich der Zusammenhang und die Einheit eines Produktionsprozesses dar, in dem viele kooperieren ²⁾.

1) Vgl. hierzu K. Marx: Das Kapital. Erster Band MEW 23, 8.Aufl., Berlin(Ost), 1972, im folgenden zitiert als: Kapital I, 13.Kapitel Maschinerie und große Industrie, S.391-530, besonders S. 393.

2) Vgl. K. Marx: Das Kapital. Dritter Band, MEW 25, 6.Aufl., Berlin(Ost), 1973, im folgenden zitiert als: Kapital III, S.397. Im einzelnen heißt es bei Marx: "Die Arbeit der Obergewalt und

Diese betriebliche Koordination und Organisation der Arbeit, die zum einen auf die Kooperationsbereitschaft der Arbeiter angewiesen ist, zum andern durchaus auch eigenständige Kooperations- und Organisationsleistungen der Arbeiter voraussetzt ¹⁾, verlangt von den Arbeitern prinzipiell systemgerechtes Denken und Handeln, d.h. eine Einstellung auf die von der Leitungs- und Direktionsinstanz definierten Anforderungen der Industriearbeit und auch die Bereitschaft, sich gemäß den Veränderungen solcher Anforderungen umzustellen. Eine solche Denk- und Handlungsweise schließt systematisch vor allem auch eine sachlich-rationale Einstellung des Arbeiters zu der Dynamisierung der Arbeit durch die Technik ein, mit anderen Worten: Es wird also erwartet, daß der Arbeiter den naturwissenschaftlich-technischen Wandel als Fortschritt akzeptiert.

Die so beschriebene Industriearbeit ist im Rahmen unseres Untersuchungsmodells begrifflich im Betrieb als ihrem Wesen nach zentralisierte industrielle Arbeits- und Produktionseinheit organisiert, die ihrerseits vom Unternehmen geschaffen wird und in ihren hauptsächlichen Aspekten unter Kontrolle gehalten werden muß. Betriebe unter industriellen Bedingungen entwickeln im Zuge der Industrialisierung eine relativ eigene Funktionslogik, die sich aus der industriellen Arbeitsweise ergibt und die als Sachgesetzlichkeit erscheint. Als Mitglieder des Betriebes sind die Belegschaftsmitglieder Arbeiter, die aufgrund eines vertraglichen Rechtsverhältnisses eine der Funktionen des Industriebetriebs wahrnehmen.

Im Verhältnis zum Unternehmen konzipieren wir den Betrieb und insofern auch die Belegschaften als abhängiges Mittel zur Realisierung

Fortsetzung von Fußnote 2) Seite 124

Leitung entspringt notwendig überall, wo der unmittelbare Produktionsprozeß die Gestalt eines gesellschaftlich kombinierten Prozesses hat und nicht als vereinzelte Arbeit der selbständigen Produzenten auftritt. ... In allen Arbeiten, worin viele Individuen kooperieren, stellt sich notwendig der Zusammenhang und die Einheit des Prozesses in einem kommandierenden Willen dar, und in Funktionen, die nicht die Teilarbeiten, sondern die Gesamttätigkeit der Werkstatt betreffen, wie bei dem Direktor eines Orchesters."

1) Diesen Ansatzpunkt hat Frielinghaus bei der Entwicklung seines Begriffs der Belegschaftskooperation zugrundegelegt, vgl. S.60 ff. der vorliegenden Untersuchung.

sierung der Unternehmensziele ¹⁾, oder anders ausgedrückt: gesellschaftlich, wirtschaftlich und geschichtlich ist das Unternehmen die selbständige, auf der Institution des Privateigentums beruhende und in der Konkurrenz mit seinesgleichen sich bewährende Wirtschaftseinheit. Die Belegschaften sind, sozial als Mitglieder des Unternehmens betrachtet, Lohnarbeiter, die Objekte der Strategien und Maßnahmen des Unternehmens zur Anpassung, Qualifizierung, Integrierung und Leistungssteigerung im Dienste der Kapitalverwertung sind. Dies bedeutet, daß die aktuelle Arbeitsobjektivität unmittelbar nicht nur durch die industrielle Arbeitsweise, sondern auch, wie schon betont, durch die kapitalistische Wirtschaftsweise bestimmt wird.

Unter kapitalistischer Wirtschaftsweise ²⁾ verstehen wir eine durch einen antagonistischen Zusammenhang von Arbeit und Kapital gekennzeichnete Wirtschaftsweise, innerhalb derer die zur Bedürfnisbefriedigung notwendige menschliche Arbeit grundsätzlich als ökonomisches Mittel definiert ist, das zum Zwecke der Kapitalverwertung und der entsprechenden unternehmerischen Disposition verfügbar sein muß. Dadurch wird der Lohnarbeiter zur markt- und vertragsvermittelten Arbeitskraft gemacht, die zur Anpassung an die Bedingungen der Kapitalverwertung gezwungen ist.

Im Arbeitsprozeß, der zugleich kapitalistischer Produktionsprozeß ist, verwenden die Produktionsmittel den Arbeiter, so daß die Arbeit nur als Mittel erscheint, wodurch eine bestimmte Masse vergegenständlichter Arbeit lebendige Arbeit einsaugt, um sich zu erhalten und zu vermehren. Der Arbeitsprozeß erscheint so als Selbstverwertungsprozeß der vergegenständlichten Arbeit vermittelt der lebendigen Arbeit ³⁾.

Hiervon ausgehend ist Lohnarbeit als wirtschaftlicher Wert be-

1) Wurde bisher auch der Unterscheidung Betrieb/Unternehmen von P.v.Oertzen gefolgt (P.v.Oertzen: Analyse der Mitbestimmung - Ein Diskussionsbeitrag. Hrsg.v.Arbeit und Leben Niedersachsen, Hannover, 1965, S.11 f.), so kann doch nicht seiner These zugestimmt werden, daß der Betrieb nur technisch-organisatorische Aufgaben zu lösen hätte, so daß er als ein sich selbst regulierendes Subsystem von den unmittelbaren Produzenten in Selbstverwaltung übernommen^werden könnte.

2) Die folgenden Überlegungen gehen ganz allgemein aus von der Marxschen Analyse des Lohnarbeitsverhältnisses, wie sie systematisch und konkret erstmals 1865 in dem Vortrag zu Lohn, Preis und Profit zusammenfassend dargestellt wurde, vgl. K.Marx: Lohn, Preis und Profit, in MEW 16, Berlin(Ost), 1975, S.103-152, im folgenden zitiert als: Lohn, Preis und Profit. Im besonderen

stimmt, als eine Ware, die sich im Austausch realisiert, deren Verwertungs- und Tauschbedingungen dann aber, weil das Arbeitsvermögen untrennbar mit dem Arbeiter verbunden ist, für den Lohnarbeiter existentielle Bedeutung erhalten: Die Bestimmung der Lohnarbeit als ökonomische Wertgröße verlangt vom Arbeiter eine Orientierung an unsicheren Marktchancen und eine Anpassung an die durch die Kapitalverwertung bestimmten Bedingungen des Arbeitsplatzes und gleichzeitig die Reduktion aller eigenen nicht-ökonomischen, selbständigen beruflichen und politischen Absichten. Aus der gleichen Wertbestimmung folgt u.a., daß unter solchen wirtschaftlichen Bedingungen für den Arbeiter das Bedürfnis nach einer sicheren Arbeitsstelle und nach einer Arbeit, die die Arbeitskraft nicht verschleißt und daher auf Dauer verrichtet werden kann, absolut vorrangig wird, weil davon seine wirtschaftliche Existenz abhängt.

Demgegenüber stellt sich das Kapital als durch Arbeit vergegenständlichter und gegenüber der Arbeit verselbständigter Wert dar. Der Arbeiter ist gezwungen, "sein eigenes Arbeitsvermögen als Ware zu verkaufen, weil ihm ... sämtliche Produktionsmittel, sämtliche gegenständliche Bedingungen der Arbeit ebensogut wie sämtliche Lebensmittel, Geld, Produktionsmittel ... als fremdes Eigentum gegenüberstehen" ¹⁾. Hieraus wird deutlich, daß das Kapital die Lohnarbeit ebenso zur Voraussetzung hat, wie umgekehrt die Lohnarbeit ohne das Kapital nicht denkbar wäre ²⁾, daß aber inhaltlich das Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital durch

Fortsetzung von Fußnote 2) Seite 126

stützen sie sich auf Ausführungen zur Lohnarbeit aus M.Abendroth, N.Beckenbach, S.Braun, R.Dombois: Hafenarbeit. Frankfurt/M, New York, 1979, im folgenden zitiert als: Hafenarbeit, S.21 ff.

3) S.126, K.Marx: Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses. 4.Auflg., Frankfurt/M, 1974, im folgenden zitiert als: Resultate, S.34 f.

1)Vgl. ebenda, S.30.

2)Vgl. K.Marx: Lohnarbeit und Kapital. 10.Aufl., Berlin(Ost), 1968, im folgenden zitiert als: Lohnarbeit, S. 39 ff. Im einzelnen heißt es bei Marx u.a.: "Das Kapital setzt also die Lohnarbeit, die Lohnarbeit das Kapital voraus. Sie bedingen sich wechselseitig; sie bringen sich wechselseitig hervor. ... Die eine bedingt die andere, wie der Wucherer und der Verschwender sich wechselseitig bedingen. ... Die Interessen des Kapitals und die Interessen der Arbeiter sind dieselben, heißt nur: Kapital und Lohnarbeit sind zwei Seiten eines und desselben Verhältnisses".

eine besondere Abhängigkeit gekennzeichnet ist, die aus der institutionellen Machtüberlegenheit des Unternehmers gegenüber dem Lohnarbeiter herrührt und die dem Lohnarbeiter eine unterlegene Position sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch am Arbeitsplatz zuweist.

Das heißt, daß der Lohnarbeiter in der Regel die vom Unternehmer für den Zugang zu einem Arbeitsplatz gesetzten Bedingungen akzeptieren muß, weil dieser über die Produktionsmittel und damit die Arbeitsplätze verfügt, auf die der Lohnarbeiter angewiesen ist, weil er seine Arbeitskraft nur verwerten kann, wenn er einen Arbeitsplatz hat und verwerten muß, um leben zu können. Die Abhängigkeit des Lohnarbeiters setzt sich auch am Arbeitsplatz fort, denn er muß, um diesen Arbeitsplatz zu erhalten, sich den vom Unternehmer gesetzten Qualifizierungs-, Leistungs- und Disziplinierungsanforderungen anpassen. Entsprechend sind Freisetzung, Dequalifikation, Leistungsdruck und Entfremdung grundsätzlich mit Lohnarbeit verbundene Möglichkeiten ¹⁾.

Insgesamt befindet sich der Lohnarbeiter damit in einer umfassenden ökonomischen Abhängigkeit und gleichzeitig in einem durch "rationale Zweckinteressen" bestimmten Marktzusammenhang, der einen Kampf aller Marktteilnehmer unter- und gegeneinander einschließt, welcher "spezifisch sachlich, am Interesse an den Tauschgütern und nur an diesen, orientiert ist" ²⁾.

In dieser grundsätzlich unsicheren Arbeits- und Lebenssituation muß der Lohnarbeiter versuchen, zur Vertretung seiner Interessen durch Koalition mit Seinesgleichen ^{zu} eine Gegenmacht aufzubauen und zumindest einen Machtausgleich suchen, was die Herausbildung von solidarischen Aktivitäten und gewerkschaftlicher Verbandsbildung als wesentliche politische Voraussetzung hat.

Wir sehen die so allgemein beschriebene Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit als unmittelbar bestimmend für die 'Arbeitsobjektivität' im industriellen Betrieb an. Gleichzeitig hat sie

1) Vgl. M.Abendroth, N.Beckenbach, S.Braun, R.Dombois: Hafenarbeit, a.a.O., S.25.

2) Vgl. hierzu M.Weber: Wirtschaft und Gesellschaft.5.revidierte Ausgabe, Tübingen, 1972, im folgenden zitiert als: Wirtschaft, S. 382 f.

innerhalb unseres Bezugsrahmens eine Reihe von allgemeinen Implikationen hinsichtlich einer dieser Objektivität der Arbeit entsprechenden 'Arbeitssubjektivität' bzw. des subjektiven Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften. Diese Implikationen zeigen sich vor allem in den umfassenden Um- und Einstellungs-, Anpassungs- und Lernprozessen, die die Arbeiter durchlaufen mußten, um industrielle Lohnarbeit auch unmittelbar subjektiv zu bewältigen. Sie lassen sich besonders deutlich systematisch skizzieren, wenn man die Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit modellhaft der nicht-industriellen Nicht-Lohnarbeit gegenüberstellt. Auszugehen ist dabei von einer Definition der zum geschichtlichen und aktuellen Vergleich erforderlichen nicht-industriellen Nicht-Lohnarbeit, wie sie insbesondere von Handwerkern, aber auch von Bauern in vorindustriellen Zeiten geleistet wurde.

Ohne der späteren historischen Betrachtung zu weit vorzugreifen, lassen sich zunächst hinsichtlich des den subjektiven Arbeitsvollzug maßgeblich prägenden Verhältnisses zum Arbeitsergebnis spezifische Unterschiede zwischen nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit und Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit feststellen. Handelt es sich bei ersterer um eine Tätigkeit, die auf die Herstellung von fertigen Gebrauchsgegenständen zielt, mit geeigneten Werkzeugen und hinreichender Materialkenntnis zu verrichten und die physisch und psychisch in ergebnisanschaulicher Weise anstrengend ist, so ist das Verhältnis des Arbeiters zu dem Ergebnis seiner Arbeit unter den Bedingungen industrieller Lohnarbeit wesentlich anders bestimmt. Weder geht es hier - zumindest in der Regel - um die Herstellung eines fertigen Produkts durch einen Arbeiter, noch im eigentlichen Sinne um die Herstellung eines Gebrauchsgegenstandes, insofern der industrielle Lohnarbeiter stets nur Teilarbeiten an einem Produkt bzw. der betrieblichen Gesamtarbeit ausführt und auch dieses Produkt nicht dem Gebrauch durch die unmittelbaren Produzenten dient, sondern der Verwertung auf einem anonymen Markt, der selbst wiederum dem Einfluß des Arbeiters entzogen ist.

Aber nicht nur das Arbeitsergebnis und dessen Verwendung bzw. der Arbeitsabsatz sind im Falle industrieller Lohnarbeit in bestimmter Weise vom unmittelbaren Produzenten getrennt. Auch die

verwendeten Werkzeuge und Materialien sind nicht mehr gleichsam organisch mit der Tätigkeit des Arbeiters verbunden, der nur noch mechanische Verrichtungen ausführt, die durch den Produktionsablauf vorgegeben sind.

Damit wird insgesamt die ökonomische Sinngebung der Arbeit eine grundsätzlich andere. War die vorindustrielle Arbeit der Bauern und Handwerker zwar psychisch und vor allem physisch anstrengend und wurde darum durchaus als Last empfunden, so war sie doch gleichzeitig sehr sinnfällig mit Konsum verbunden, insofern sie Produktion für den Eigenbedarf war bzw. im Ergebnis einen fertigen Gebrauchsgegenstand verkörperte und eben hieraus ihre praktische wie theoretische Sinngebung und Rechtfertigung zog, die damit unmittelbar anschaulich aus der Arbeit selbst bzw. deren Ergebnis erfolgte. Ganz anders dagegen das Verhältnis des industriellen Lohnarbeiters zu dem Ergebnis seiner Arbeit, das ihm nur vermittelt als theoretisch sinnvoll und praktisch nützlich erscheinen kann, z.B. im Hinblick auf die Sicherung des Familieneinkommens, und sinnvoll erscheinen muß, wenn der Arbeiter ein bestimmtes Maß an zumindest innerer Selbstbestimmung und Identität entwickeln will, das erst die Stellung industrieller Lohnarbeit auf Dauer auch subjektiv möglich macht.

In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, daß das Arbeitseinkommen des industriellen Lohnarbeiters als nicht mehr traditionell ständisch gebundenes Geldeinkommen, also als Lohn, einen Vergleich dieses Geldeinkommens, auch mit dem des Unternehmers, ermöglicht und in einen Prozeß der eigennützigen Bereicherung eingebunden ist, so daß sich auch unter diesem Aspekt die Beziehung zum Unternehmer als reines Machtverhältnis darstellt.

Die je spezifischen Beziehungen zum Arbeitsergebnis markieren aber nur einen Ausgangspunkt der Gegenüberstellung von nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit und Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit. Darüberhinaus und damit zusammenhängend lassen sich beide unterscheiden hinsichtlich der objektiven Kennzeichnung des subjektiven Arbeitsvollzugs nach der Art der Arbeitsteilung und den Formen der Kooperation, sowie, daraus folgend, der benötigten Arbeitsqualifikation.

Unter diesen Aspekten läßt sich nicht-industrielle Nicht-Lohn-

arbeit kennzeichnen als eine Tätigkeit, die nur objektive, sei es natürliche (Alter, Geschlecht) oder kulturelle, am Arbeitsgegenstand ansetzende Arbeitsteilung kennt, im wesentlichen gelerntes und zur Meisterschaft entwickelbares Wissen und Können verlangt und sich in einem auf persönliche Bekanntschaft (oft auch Verwandtschaft) beruhenden Arbeitszusammenhang abspielt, der insofern als naturwüchsig zu bezeichnen ist. Persönliche Bekanntschaft meint in diesem Zusammenhang die Zugehörigkeit der Handwerker oder Bauern zur gleichen Gemeinde und darüberhinaus zum gleichen Kulturkreis, die Bekanntheit mit dem Kundenkreis und so weiter. Demgegenüber liegt im Falle der industriellen Lohnarbeit eine technisch und ökonomisch bestimmte, andere Arbeits- und Organisationsqualifikationen bedingende Arbeitsteilung vor, die gerade eine auch subjektive Fähigkeit zur Lösung von auf Verwandtschaft oder Bekanntschaft beruhenden Arbeits- und Produktionszusammenhängen verlangt und den abstrakteren Sozialbeziehungen entsprechende Um- und Einstellungsleistungen vom Arbeiter fordert. Diese Um- und Einstellung bezieht sich zunächst auf die grundsätzlich andere Regelung oder Gestaltung der sozialen Beziehungen der am Arbeits- und Produktionsprozeß Beteiligten, die bei vorindustrieller handwerklicher oder bäuerlicher Arbeit aufgrund der Anwesenheit und Mitarbeit zum Beispiel auch des Meisters bzw. durch die Überschaubarkeit des Arbeitsprozesses bestimmt waren. Industrielle Lohnarbeit dagegen, die ja begrifflich in von kapitalistischen Unternehmen gegründeten Betrieben stattfindet, strukturiert die Beziehungen der Arbeiter untereinander und der Arbeiter zum Unternehmer nicht persönlich ¹⁾, sondern sachlich, d.h. gemäß den technischen und ökonomischen Bedingungen eines reibungslosen Produktionsablaufs.

Eng verbunden mit der Auflösung des traditionell verwandtschaftlichen oder zumindest auf persönlicher, insofern unspezifischer, durch die Gemeinde vermittelter Bekanntheit beruhenden Arbeitszusammenhangs ist eine Veränderung der Kommunikationsstrukturen durch die Durchsetzung industrieller Lohnarbeit. In vorindustriellen, ständisch-agrarischen Wirtschaftsweisen mit räumlich

1) Was persönliche Bekanntschaften oder gar Freundschaften unter Arbeitskollegen natürlich nicht ausschließt. Diese sind aber nicht unmittelbar zwangsläufige Folge des gemeinsamen Arbeitens und umgekehrt keineswegs notwendig für das Funktionieren des Produktionsprozesses.

verstreuten relativ kleinen Produktionseinheiten ist die Kommunikation im wesentlichen auf einen einsträngigen hierarchischen Informations- und Weisungsfluß beschränkt, "die Vereinzelung und ländlich-agrarische Bindung der Rezipienten, die gegliederte ständische Exklusivität und ihr entsprechende Maßnahmen der Abschließung verhindern einen freizügigen Informationsfluß"¹⁾. Die in dieser Wirtschaftsweise traditionellen Orte der Kommunikation: Arbeitsstätte und Familie (die in der Regel noch nicht voneinander getrennt sind), Nachbarschaft und unter Umständen dörfliche oder kleinstädtische Gemeinschaft, auf die sich der alltägliche rhapsodische Informationsaustausch beschränkt, werden abgelöst durch neue Orte und Formen der Kommunikation: Großbetrieb, eine vor allem auf die Erfüllung von Reproduktionsaufgaben beschränkte Familie und Großstadt und damit die einsträngige hierarchisch bestimmte durch eine vielgerichtete aber sehr systematisierende horizontale Kommunikation²⁾.

Insgesamt führt die Ablösung naturwüchsiger durch versachlichte Arbeitszusammenhänge dazu, daß der Arbeiter nach neuen Formen und Möglichkeiten der unmittelbar sinnhaften subjektiven Bewältigung seiner objektiven Arbeitssituation suchen muß, da er diese nicht mehr aus dem Arbeitsergebnis (wie weiter oben betont) und auch nicht mehr aus dem unmittelbaren Arbeitszusammenhang entnehmen kann. Diese Unmöglichkeit wird durch die Arten der Arbeitsteilung im Rahmen industrieller Lohnarbeit noch verstärkt, die u.a. als betriebliche Arbeitsteilung und als Folge davon als Trennung von leitender und ausführender Arbeit auftritt. Als Trennung von leitender und ausführender Arbeit ist sie technisch und ökonomisch unvermeidlich, weil vorindustrielle Produktionsformen, die diese Trennung nicht kennen, weder über die ökonomischen Ressourcen noch über die technische Kompetenz verfügen, die eine industrielle Produktionsweise verlangt. Zugleich

1) K.Tenfelde: Arbeiterschaft, Arbeitsmarkt und Kommunikationsstrukturen im Ruhrgebiet in den 50er Jahren des 19. Jahrhunderts, in: Archiv für Sozialgeschichte, hrsg.v.d. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 1976, S.1-59, im folgenden zitiert als: Arbeiter-schaft, S.41.

2) Welche Probleme sich hieraus u.a. ergaben, mag der Hinweis auf die Schwierigkeiten andeuten, die etwa in den Hütten und Bergwerken des Ruhrgebiets auftraten, als Arbeiter unterschiedlicher Landsmannschaft (z.B. Polen und Deutsche) zusammen zum Arbeiten gebracht werden sollten.

fassen wir diese Trennung als politisch radikalisiert auf, insofern sie die politische Subalternisierung der Arbeiter zum Ziel hat.

Für die subjektive Bewältigung des Arbeitsvollzugs durch die Arbeiter bedeutet die Trennung von leitender und ausführender Arbeit zwar einerseits eine Entlastung, insofern er keine direkte Verantwortung für ein Produkt zu tragen braucht, andererseits aber führt sie auch dazu, daß sich aus dem Arbeitsvollzug selbst unmittelbar keine Orientierungskriterien zur Identitätsfindung des Arbeiters ergeben, weil auch die konkrete Arbeit weitgehend fremdbestimmt ist, d.h. dem Arbeiter fast ausschließlich ausführende und wenig dispositive Tätigkeiten zufallen, was die Entfremdung des Arbeiters von seiner Arbeit verschärft.

Die betriebliche Arbeitsteilung als Zerlegung der betrieblichen Gesamtarbeit in eine Vielzahl von parallelen und aufeinanderfolgenden einzelnen Arbeitsgängen und die damit verbundene Spezialisierung der diese Einzelarbeiten Ausführenden entwickelt sich fortschreitend und bedarf entsprechend eines immer stärker sich herausbildenden Koordinationsapparates. Dieser Koordinationsapparat, der sich auf organisatorische Maßnahmen und technische Einrichtungen stützt, ist somit Voraussetzung und Folge der gestiegenen betrieblichen Arbeitsteilung und der damit zusammenhängenden Kompliziertheit der Arbeit, die stets mit wachsender Unüberschaubarkeit, steigenden Reibungsverlusten usw. verbunden ist. Unter diesem Aspekt ist es für die Unternehmens- und Betriebsleitungen notwendig, ihr Verhältnis zur Belegschaft in einer Art und Weise zu definieren, die diese Reibungsverluste auf ein vertretbares Maß reduzieren kann und die auch den Arbeitern bzw. den industriellen Belegschaften die - begrenzte - Möglichkeit einräumt, ihre Ansprüche, wie auch immer definiert und von der Unternehmens- und Betriebsleitung zugelassen, zu artikulieren. Denn wir unterstellen, daß bei der Komplexität und Spezialisierung eines seinem Umfang nach wachsenden betrieblichen Produktionsablaufs die Produktion ohne ein bestimmtes Maß an sachlicher Kooperationsfähigkeit und auch Kooperationsbereitschaft der Belegschaften nicht (oder zumindest nicht weitgehend störungsfrei) aufrechterhalten werden kann.

Eine solche Kooperation muß sich zunächst innerhalb der Beleg-

schaft selbst vollziehen. Zumindest, soweit es sich hier um eine teamartige Kooperation ¹⁾ handelt, hebt diese die in der Arbeitsteilung tendenziell angelegte Isolierung des einzelnen Arbeiters partiell wieder auf und ermöglicht so unter Umständen eine engere Interaktion und Kommunikation der Arbeiter untereinander. Handelt es sich um eine gefügeartige Kooperation, kann in der Regel von einer Verbesserung der Kommunikations- und direkten Interaktionsmöglichkeiten der Arbeiter untereinander nicht ausgegangen werden. Aber auch dieser mehrfach vermittelte Arbeitszusammenhang, der verlangt, daß in den verschiedenen Betriebsteilen jeweils sinnentsprechend gehandelt wird, gibt der industriellen Lohnarbeit Ansätze einer sinnhaften Orientierung, die dem Arbeiter möglicherweise die subjektive Bewältigung seiner Arbeitssituation dadurch erleichtert, daß sie Elemente von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung enthält.

Allerdings ist diese Orientierung eine gänzlich andere als im Falle nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit, in dem sich die Sinngebung der Arbeit, wie zum Teil schon gezeigt, aus dem Verhältnis zum Arbeitsergebnis und einschließlich seiner Verwendung bzw. seines Absatzes zum Arbeitsvollzug selbst ergibt. Hingegen laufen die beschriebenen kooperativen Elemente der Industriearbeit der Lohnarbeit prinzipiell systematisch zuwider. Sie resultieren vielmehr aus bestimmten technischen, ökonomischen und politischen Funktions- und Stabilitätsanforderungen, aber nicht aus der Lohnarbeit selbst, die ja, wie oben beschrieben, menschliche Arbeit als ökonomisches Mittel definiert, das zum Zwecke der Kapitalverwertung und der entsprechenden unternehmerischen Disposition organisatorisch verfügbar sein muß.

Daraus läßt sich folgern, daß die kooperativen Ansatzpunkte im Rahmen industrieller Lohnarbeit zunächst Orientierung für eine gleichsam negative subjektive Bewältigung der Arbeitssituation bieten, die vor allem insofern zu einer Übereinstimmung mit der inneren Einheit der Person beitragen kann, als sie auf eine Überwindung der Lohnarbeit hinzielt.

1) Zu den Begriffen teamartige und gefügeartige Kooperation siehe S. 61 der vorliegenden Arbeit.

Weiterhin leiten wir daraus die Annahme ab, daß diese Orientierungspunkte von anderen Strukturelementen industrieller Lohnarbeit überlagert bzw. kompensiert werden, die, wie z.B. das Verhältnis zum Arbeitsergebnis und zum Arbeitsvollzug, gegenläufige Effekte entfalten, wie oben beschrieben, so daß insgesamt die im Rahmen industrieller Lohnarbeit durchaus angelegte Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft industrieller Belegschaften eine stimmige subjektive Bewältigung der Arbeitssituation nicht ohne weiteres erlaubt ¹⁾.

Arten der Arbeitsteilung und Formen der Kooperation im Rahmen industrieller Lohnarbeit führen u.a. auch mit zu einer Veränderung der benötigten Arbeitsqualifikation gegenüber nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit. Wir gehen davon aus, daß sich Änderungen der Qualifikationsstruktur - besonders im Vergleich zur handwerklichen Arbeit in vorindustriellen Zeiten - sowohl in Qualifikationssenkungen als auch in Qualifikationserhöhungen und in Zusammenhang damit in einer Polarisierung der Qualifikationen ausdrücken, vor allem aber in einer bestimmten Veränderung des geforderten Qualifikationsprofils. Die vorindustrielle, vor allem handwerkliche Qualifikation steht in enger Beziehung zum Arbeitsgegenstand und Arbeitsergebnis und verlangt darum ein hierauf bezogenes ständiges Ausbilden und Lernen, das prinzipiell bis zur "Meisterschaft" entwickelbares Wissen und Können hervorbringt und, da es eben nicht auf einen Teilausschnitt eines insgesamt fremdbestimmten Arbeits- und Produktionsprozesses bezogen ist, grundsätzlich seinen Sinn und Wert im Laufe der Zeit beibehält. Dagegen erfordert industrielle Lohnarbeit in viel stärkerem Maß sogenannte soziale Qualifikationen ²⁾, d.h. etwa Disziplin in der Einordnung in den Arbeitsvollzug, Flexibilität bezüglich der Anpassung an neue und ständig wechselnde Arbeitsgegebenheiten usw., also Qualifikationen, die nur mittelbar mit dem Gegenstand und dem Resultat der Arbeit zu tun haben, so daß die geforderte und in bestimmtem Maße entsprechend auch erworbene Arbeitsqualifikation des industriellen Lohnarbeiters ihn nicht ohne weiteres in die Lage versetzt, angemessene Kriterien für eine stimmige Verarbeitung seiner Arbeitssituation zu ent-

1) Vgl. hierzu die Diskussion des Frielinghausschen Ansatzes zur Belegschaftskooperation auf S. 60 ff. der vorliegenden Arbeit.

2) Es ist unbestritten, daß auch bei industrieller Lohnarbeit handwerkliche Tätigkeiten vorkommen. Uns geht es hier aber um den systematischen Vergleich zwischen industrieller Lohnarbeit und nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit.

wickeln.

Bezog sich die Gegenüberstellung von nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit und industrieller Lohnarbeit bisher auf das jeweilige Verhältnis des Arbeiters zum Arbeitsergebnis und die Arten und Formen der Arbeitsteilung und Kooperation sowie der entsprechenden Arbeitsqualifikation, so lassen sich auch hinsichtlich der Kennzeichnung des Arbeitsvollzugs nach seinem Zusammenhang mit dem allgemeinen Lebensvollzug und seinem Verhältnis zur Arbeitsautorität spezifische Unterschiede herausarbeiten. Unter diesen Gesichtspunkten fassen wir die nicht-industrielle Nicht-Lohnarbeit der Bauern und Handwerker in vorindustriellen Zeiten als eine Tätigkeit auf, die in einer dem übrigen Lebensvollzug zumindest nicht fremden, insofern natürlichen Arbeitsstätte (Werkstatt, Hof, Acker) und einem familiären oder familienähnlichen sozialen Zusammenhang (etwa auch in dem der Zunft) stattfindet. Dieser soziale Zusammenhang wird durch eine traditionell ¹⁾ legitimierte patriarchalische Autorität (des Meisters oder Hausvaters oder Bauern) naturwüchsig eher repräsentiert als beherrscht.

Demgegenüber ist industrielle Lohnarbeit gekennzeichnet gerade durch die Trennung von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens durch ihre zunächst technisch bedingte und ökonomisch erwünschte Zusammenfassung in zentralen Produktionsstätten und damit zusammenhängend durch die Herausnahme der Arbeit aus traditionellen ²⁾ familiären oder familienähnlichen Kooperationsverhältnissen, durch die Ausgliederung einer organisierten Arbeitszeit aus der Lebenszeit, von Produktion und Reproduktion, insgesamt also durch eine Auflösung eines auch subjektiv so empfundenen einheitlichen und 'organischen' Lebensvollzugs, in dem das Arbeiten wie alle anderen Tätigkeiten auch eingebettet war und in der die Arbeit zum Teil sogar ihre Erholung in sich selbst hatte. Entsprechend mußte der einheitliche und zugleich für die Anforderungen industrieller Lohnarbeit 'undisziplinierte' Arbeits- und Lebensrhythmus handwerklicher und bäuerlicher Arbeit in vorindustriellen Zeiten durch streng normierte und kontrollierte Handlungs-

1) und 2) Siehe dazu den Begriff des 'Traditionellen' bei Max Weber, u.a. in: M. Weber: Protestantische Ethik I, a.a.O., S. 49 ff.

und Verhaltenszumutungen an den Arbeiter ersetzt werden, was einen radikalen Bruch mit seinen bisherigen Arbeits- und Lebensgewohnheiten bedeutete. Dabei spielte z.B. die Zeit eine wesentliche Rolle als Ausdruck präziser, naturunabhängiger, mechanisierter, bewußte Disziplin erheischender Vorgänge. Die Zeit war von den Menschen bisher fast ausschließlich aufgrund von Naturgegebenheiten und -notwendigkeiten erfahren worden, während sie im Rahmen industrieller Lohnarbeit eine hervorragende Rolle bei der - für die industrielle kapitalistische Entwicklung notwendigen - Unterordnung der Menschen unter den Takt der Maschinen und unter das Diktat der diese Maschinen besitzenden Unternehmer bzw. deren Stellvertreter spielte:

Der ersten Generation der Fabrikarbeiter wurde die Bedeutung der Zeit von ihren Vorgesetzten eingebleut, die zweite Generation kämpfte in den Komitees der 10-Stunden-Bewegung für eine kürzere Arbeitszeit, die dritte schließlich für einen Überstundenvorschlag. Sie hatten die Kategorien ihrer Arbeitgeber akzeptiert und gelernt, innerhalb dieser Kategorien zurückzuschlagen. Sie hatten ihre Lektion - Zeit ist Geld - nur zu gut begriffen 1).

Die Anpassung an den der Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit immanenten Zeitbegriff bedeutete für die Arbeiter eine erhebliche Umstellungsleistung, für die sie durch ihre bisherige Arbeits- und Lebensweise nur wenig konditioniert waren. Eher ist das Gegenteil der Fall. Für deren Bewältigung stellte auch die industrielle Lohnarbeit selbst dem Arbeiter keine Mittel zur Verfügung, d.h. ihn aus sich heraus zur Unterwerfung unter die Zeitdisziplin bzw. die Anforderungen industrieller Lohnarbeit überhaupt zu motivieren. Entsprechend wurde diese Disziplin von den Arbeitern erzwungen, ihnen eingebleut, wie Thompson sagt, oder anders ausgedrückt, mit organisatorischen, kontrollierenden und disziplinarischen Maßnahmen mehr oder minder gewaltsam durchgesetzt. So hatte und hat auch die Betriebs- und Arbeitsorganisation sowohl die Abstimmung der Teilarbeiten zu einem planvollen Gesamtprozeß zum Inhalt als auch die Funktion, "bestimmte Normen im Arbeitsverhalten durchzusetzen, die eine für die Kapitalver-

1) E.P.Thompson: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus, in: Ders.: Plebejische Kultur und moralische Ökonomie. Frankfurt/M, 1980, S. 35-66, im folgenden zitiert als: Zeit, S.55.

wertung notwendige Ausbeutungsrate und zu diesem Zweck bestimmte Herrschaftsstrukturen sichern sollen" ¹⁾. Der Herrschaftscharakter des Industriebetriebs äußert sich vor allem in seiner hierarchischen Struktur ²⁾. Unter Hierarchie ist zu verstehen "ein Sozialgebilde, dessen Ordnung wesentlich durch ein institutionalisiertes Stufensystem eindeutiger Über- und Unterordnung bestimmt ist, wobei vorausgesetzt ist, daß dieses System mehr als zwei Stufen enthält. ... Eine hierarchische Ordnung ist stets auch institutionalisiert: Macht und Autorität des einzelnen Funktionsträgers gründen nicht allein in seiner Person, sondern leiten sich stets auch aus der vorgegebenen, von der einzelnen Person abstrahierbaren und als Ganzheit gedachten Ordnung ab" ³⁾.

Damit unterscheidet sich die Arbeitsautorität im Rahmen industrieller Lohnarbeit fundamental von der patriarchalischen Autorität des Meisters oder Bauern in vorindustriellen Zeiten, die ja gerade an eine bestimmte Person gebunden ist, der diese Autorität aus dem familiären oder familienähnlichen Arbeits- und Lebenszusammenhang naturwüchsig zufällt. Dagegen wird die Arbeitsautorität bei industrieller Lohnarbeit in bestimmter Weise bewußt organisiert und normativ abgesichert, was etwa in dem Entstehen einer Industriebürokratie einen weiteren deutlichen Ausdruck gefunden hat ⁴⁾, die sich mit sich komplizierender Technik und sich verändernden Marktbedingungen als eine Gruppe von technischen, kaufmännischen, verwaltenden und beaufsichtigenden Funktionsträgern zwischen Unternehmer und Arbeiter schiebt ⁵⁾.

1) R.Schmiede, E.Schudlich: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. 3.Auflg., Frankfurt/M u.New York, 1978, S.5.

2) Vgl. hierzu B.Lutz: Herrschafts- und Kooperationsstruktur im Industriebetrieb, in: Das Mitbestimmungsgespräch, hrsg.v.d. Hans-Böckler-Gesellschaft, 10.Jg., Nr.5/7, 1964, S.103 f, S.103.

3) H.P.Bahrtdt: Industriebürokratie, a.a.O., S.23.

4) Zur Industriebürokratie siehe das gleichnamige Buch von H.P. Bahrtdt, a.a.O. sowie auch die detaillierte Schilderung der Entstehung und Entwicklung der Industriebürokratie von J.Kocka: Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung. Stuttgart, 1969, im folgenden zitiert als: Unternehmensverwaltung.

5) Vgl. ebenda, S.25.

Diese Entwicklung gipfelt unter anderem in dem in der Literatur unter dem Schlagwort 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' diskutierten Phänomen, daß der eigentliche Kapitalist aus dem Arbeits- und Produktionszusammenhang gänzlich verschwindet ¹⁾. Versachlichung meint in diesem Zusammenhang also nicht nur, daß, wie schon ausgeführt, industrielle Lohnarbeit einer zweckmäßigen Organisation durch eine fachlich begründete Leitungs- und Direktionsinstanz bedarf, sondern auch und vor allem, daß die Arbeitsautorität von bestimmten Personen grundsätzlich unabhängig wird und dem Arbeiter als mehr oder minder anonyme Institution gegenübertritt, die sowohl Herrschafts- als auch Produktions(im Sinne von Organisation und Leitung)funktion hat, mit anderen Worten, politische Herrschaft und funktionale Autorität in sich vereinigt.

Die Anpassung an und das Erkennen von einer so bestimmten Arbeitsautorität verlangt nach unserer Auffassung u.a. eine erhebliche gedankliche Abstraktionsleistung, wie sie im Falle der naturwüchsigen patriarchalischen Arbeitsautorität nicht-industrieller Nicht-Lohnarbeit nicht notwendig war, und die entsprechend nur in bestimmten Umstellungs- und Lernprozessen, mit welchem Ziel zunächst auch immer, erworben werden kann.

Schließlich gibt auch die jeweilige spezifische Kennzeichnung des subjektiven Arbeitsvollzugs im Verhältnis zum Arbeitssinn Hinweise auf das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften. Unter diesem Aspekt fassen wir die nicht-industrielle Nicht-Lohnarbeit der Bauern und vor allem Handwerker in vorindustriellen Zeiten als eine Tätigkeit auf, die ihrem sozialen Sinn nach Beruf ist, d.h. auf Ausbildung und Lernen (bis zur Meisterschaft beim Handwerk), also auch auf erfahrungsbezogenen Bildungsprozessen beruht, die sich als eine ständige und dauerhafte Tätigkeit darstellt, innerhalb der örtlichen oder

1) Stellvertretend für die Fülle von Arbeiten zu diesem Thema sei hier lediglich auf die Untersuchung von H.Pross (H.Pross: Manager und Aktionäre in Deutschland. Frankfurt/M, 1965) hingewiesen, die auch die Auffassungen anderer Autoren darstellt. Zu der zentralen Bedeutung, die diesem Phänomen in der amerikanischen Diskussion zugeschrieben wird, siehe z.B. T.Parsons, N.J.Smelser: Economy and Society, 2. Aufl., New York, 1969.

regionalen Gemeinde einen 'Stand' verleiht und damit über eine wie immer geartete gesellschaftliche Verortung oder Einbindung verfügt, die sich aus der Arbeit selbst bzw. ihrer produktiven Sinnhaftigkeit ergibt.

Demgegenüber verstehen wir die industrielle Lohnarbeit als eine Tätigkeit, die - wenn überhaupt - nur in einem grundsätzlich anderen Sinn als Beruf bezeichnet werden kann, nämlich

als relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u.a. als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeits- und Produktionszusammenhängen eingesetzt werden 1).

Damit werden vom Arbeiter bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen gefordert, die sich sowohl auf den Arbeitsmarkt als auch auf den Arbeitsplatz beziehen.

Die Arbeiter müssen eine Marktfähigkeit und eine Marktbereitschaft im Sinne des individualistisch-rationalistischen Normengefüges bürgerlicher Gesellschaften ausbilden, um überhaupt am Arbeitsmarkt auftreten zu können. Am Markt muß ihr Verhalten vorteilsmaximierend, d.h. rational sein. Dieser Rationalismus setzt voraus, daß die Arbeiter in ihrem Handeln egoistisch (in Konkurrenz zu anderen Arbeitern) und in ihrem Denken tolerant (gegenüber Marktenttäuschungen) sind 2). Dies setzt natürlich auch voraus, daß die Arbeiter den Markt und dessen Regeln anerkennen. Eine solche Anerkennung verlangt insofern eine gedankliche Abstraktionsleistung der Arbeiter, als ihnen der Markt und dessen Regeln als Triebkräfte erscheinen, die die Menschen und ihre Geschichte zunächst vor allem als Zwang beherrschen. Dieser Schein der "dinglichen Faktoren" 3), die sich in ökonomischen, kulturellen und psychischen Strukturen darstellen, ist aber zugleich Wirklichkeit: die Menschen sind zwar einerseits Urheber ihrer Verhältnisse, aber diese haben sich zu einer sie

1) U.Beck, M.Brater, H.J.Daheim: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbek, 1980, S.20.

2) Vgl. S.Braun: Grundsatzpapier zum Arbeitsmarkt, unveröffentlichtes Manuskript, Bremen, 1979, im folgenden zitiert als: Arbeitsmarkt, S. 15.

3) Vgl. M.Vester: Die Entstehung des Proletariats als Lernprozeß. 3. Aufl., Frankfurt/M, 1975, im folgenden zitiert als: Lernprozeß, S. 104.

beherrschenden Gewalt verselbständigt ¹⁾.

Der Marktfähigkeit und der Marktbereitschaft, die auf dem Arbeitsmarkt institutionell vorausgesetzt ist, entspricht am Arbeitsplatz u.a. die Aneignung einer möglichst marktgängigen Arbeitsqualifikation und einer gewissen Leistungsbereitschaft (einschließlich der dazugehörigen Arbeitsmotivation), die aber auch wiederum so angelegt sein muß, daß die langfristige Reproduktion des Arbeiters gesichert bleibt, um insgesamt die grundsätzliche Abhängigkeit des Arbeitsplatzes von den Dispositionen der Betriebs- und Unternehmensleitung und die entsprechende Arbeitsplatzunsicherheit des Arbeiters zu vermindern.

Damit ist deutlich, daß der industrielle Lohnarbeiter die soziale Sinngebung seiner Arbeit nicht unmittelbar aus deren etwaigem Berufscharakter entnehmen kann, wie das vor allem den Handwerkern in vorindustriellen Zeiten möglich war. Denn diese setzt weder eine prinzipiell bis zur Meisterschaft führende Ausbildung und ständiges Lernen voraus, aber dafür eine sehr weitgehende Anpassung an wechselhafte und vom Arbeiter nicht zu beeinflussende Markt- und Arbeitsplatzbedingungen und -gegebenheiten, noch kann die Industriearbeit als Lohnarbeit als eine grund-

1) In der Marxschen Theorie wird eine sozialintegrative Wirkung durch die dem Äquivalententausch innewohnende, scheinbare Marktgerechtigkeit angenommen. Habermas schreibt dazu: "Freilich dürfte die sozialintegrative Wirkung der Wertform im großen und ganzen auf die bürgerliche Klasse beschränkt gewesen sein; Loyalität und Unterordnung der aus hauptsächlich bäuerlichen Schichten rekrutierten Mitglieder des neuen, industriellen Proletariats sind gewiß eher durch eine Mischung aus traditionalistischen Bindungen, fatalistischer Folgebereitschaft, Perspektivlosigkeit und nackter Repression als durch die Überzeugungskraft bürgerlicher Ideologien aufrechterhalten worden. Das mindert nicht die sozialintegrative Bedeutung dieses neuen Typs von Ideologie in einer Gesellschaft, die politische Herrschaft in personaler Form nicht mehr anerkennt". J. Habermas: Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt/M, 1973, S. 38, im folgenden zitiert als: Spätkapitalismus. Dies ist durchaus realistisch gesehen, gilt jedoch mehr für die bäuerlichen als handwerklichen Teile des industriellen Proletariats, mehr für den Übergang als für die Dauer des Industrialisierungsprozesses und kaum für die dann von der Arbeiterbewegung erfaßten Teile des Proletariats. Geren Opposition eine klassenbedingte Negation der bürgerlichen Sozialintegration ausdrückt, insofern aber noch im Gegensatz mit dieser identisch bleibt.

sätzlich ständige und dauerhafte Tätigkeit bezeichnet werden. Im Gegenteil ist gerade die prinzipiell unsichere Arbeits- und Lebenssituation des Arbeiters ihr systematisches Merkmal.

Schließlich ist auch die auf der Arbeit als Beruf beruhende, über einen Stand erfolgende konkrete gesellschaftliche, d.h. zugleich ökonomische und politische, Einbindung, wie sie im Falle des Handwerkers in vorindustriellen Zeiten zutrifft, für den industriellen Lohnarbeiter nicht gegeben. Vielmehr verlangt gerade die industrielle Lohnarbeit durch ihre neuartige und abstrakte Form von Vergesellschaftung im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft auch eine explizit politische, d.h. über die Ökonomie hinausgehende Identitätsfindung und Selbstorientierung besonders vom Arbeiter.

Damit ist bereits die mittelbare Bestimmung oder Kennzeichnung der 'Arbeitsobjektivität' und auch des subjektiven Arbeitsvollzugs des industriellen Lohnarbeiters angesprochen, die wir grundsätzlich aus der radikalen Trennung von Ökonomie und Politik und der Verselbständigung der Ökonomie gegenüber der Politik bzw. dem Staat ableiten, wie sie auch Marx anlässlich seiner Kritik des Hegelschen Staatsrechts schon beschrieben hat:

Im Mittelalter gab es Leibeigene, Feudalgut, Gewerbekorporation, Gelehrtenkorporation etc., d.h., im Mittelalter ist Eigentum, Handel, Sozietät, Mensch politisch; der materielle Inhalt des Staates ist durch seine Form gesetzt; jede Privatsphäre hat einen politischen Charakter oder ist eine politische Sphäre, oder die Politik ist auch der Charakter der Privatsphären. ... Im Mittelalter ist Volksleben und Staatsleben identisch 1).

Und in Marxens Ausführungen zur Judenfrage heißt es:

Die alte bürgerliche Gesellschaft hatte unmittelbar einen politischen Charakter, d.h., die Elemente des bürgerlichen Lebens, wie z.B. der Besitz oder die Familie oder die Art und Weise der Arbeit, waren in der Form der Grundherrlichkeit, des Standes und der Korporation zu Elementen des Staatslebens erhoben. Sie bestimmten in dieser Form das Verhältnis des einzelnen Individuums zum Staatsganzen, d.h. sein politisches Verhältnis. ... So waren ... die Lebensfunktionen und Lebensbedingungen der bürgerlichen Gesellschaft politisch, wenn auch politisch im Sinne der Feudalität 2).

Erst die bürgerlich-moderne Gesellschaft macht Arbeit und Produktion zu einer Privatsache, die unabhängig und frei von politischem Zwang zu geschehen hat. Sie trennt also Staat und Ökonomie institutionell und macht letztere zur selbständigen und

selbstverantwortlichen Sache von Privatleuten. Dementsprechend wird erst in der bürgerlichen Gesellschaft der Staat zum rein politischen Rechtsstaat, der die allgemeinen Regeln zu beaufsichtigen hat und seine eigene Verfassung aufweist. Die Öffentlichkeit und der Staat oder das Staatsleben werden zur idealen Sphäre unabhängig diskutierender Privatleute, die rational und eigensinnig über das Gemeinwohl immer schon verständigt sind, weil das Gemeinwohl material das Privatwohl ist, und die Diskussion nur formal auf den richtigen Einsatz der öffentlichen Gewalt gerichtet sein kann. Wo daher die bürgerliche Gesellschaft ihre "wahre Ausbildung erreicht" hat, bedeutet dies sowohl die "Vollendung des Idealismus des Staates (als) .. zugleich die Vollendung des Materialismus der bürgerlichen Gesellschaft ¹⁾" und dort führt daher der Mensch

nicht nur im Gedanken, im Bewußtsein, sondern wirklich, im Leben ein doppeltes, ein himmlisches und ein irdisches Leben, das Leben im politischen Gemeinwesen, worin er sich als Gemeinwesen gilt, und das Leben in der bürgerlichen Gesellschaft, worin er als Privatmensch tätig ist, die anderen Menschen als Mittel betrachtet, sich selbst zum Mittel herabwürdigt und zum Spielball fremder Mächte wird 2).

Daher herrschen hier die besonderen Interessen über die allgemeinen, der Staat ist hier nicht mehr Gemeinwesen, sondern Mittel zur Erhaltung des Privatwesens, des 'Individualismus', bloße Polizei, gesellschaftlich unproduktiv.

Das einzige Band, das sie zusammenhält, ist die Naturnotwendigkeit, das Bedürfnis und das Privatinteresse, die Konservierung ihres Eigentums und ihrer egoistischen Person 3).

Das ist zunächst der Begriff von der politischen Sphäre der bürgerlichen Gesellschaft, von dem Marx ausging, und den er nicht mehr systematisch überarbeitet hat. Er war sich immer im klaren, daß die 'politische Emanzipation' ein großer Fortschritt ist.

Fußnoten 1 und 2 von Seite 142

1) K.Marx: Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Kritik des Hegelschen Staatsrechts, in: MEW 1, Berlin(Ost), 1977, S.201 - 333, im folgenden zitiert als: Staatsrecht, S.233.

2) Derselbe: Zur Judenfrage, in: MEW 1, Berlin(Ost), 1977, S.347 - 377, im folgenden zitiert als: Judenfrage, S.367 f.

1) Ebenda, S. 369.

2) Ebenda, S. 354 f.

3) Ebenda, S. 366.

Die politische Emanzipation ist allerdings ein großer Fortschritt, sie ist zwar nicht die letzte Form der menschlichen Emanzipation überhaupt, aber sie ist die letzte Form der menschlichen Emanzipation innerhalb der bisherigen Weltordnung 1).

Erst die französische Revolution vollendete die Verwandlung der politischen Stände in soziale und machte die Ständunterschiede der bürgerlichen Gesellschaft zu nur sozialen Unterschieden, zu Unterschieden des Privatlebens, welche in dem politischen Leben ohne Bedeutung sind 2).

Was hieran für die weiteren Überlegungen interessiert, ist die konkrete Bestimmung des Staates der bürgerlichen Gesellschaft, der sich als eine relative Größe zu seiner 'Naturbasis' der bürgerlichen Gesellschaft bzw. zur Ökonomie verhält. Er integriert nicht die Staatsbürger wirklich und praktisch, sondern nur 'weltanschaulich' und theoretisch, indem er Diskussion und Parteibildungen zulässt, die die Funktion der politischen Integration in die Gesellschaft erfüllen sollen.

Wir gehen davon aus, daß in der bürgerlichen, vollausgebildeten und ihrem Begriff entsprechenden Gesellschaft die Position und Situation des industriellen Lohnarbeiters, der zugleich Individuum in der Gesellschaft und Staatsbürger ist, über ihre Prägung durch industrielle Arbeitsweise und kapitalistische Wirtschaftsweise hinaus - d.h. mit anderen Worten, durch die für diese Gesellschaft konstitutive Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit - durch die weiteren institutionellen Grundlagen der bürgerlichen Gesellschaft bestimmt wird, die wir als 'individualistische Handlungsweise' und 'liberale Integrationsweise' bezeichnen und die die 'Arbeitsobjektivität' im industriellen Betrieb zumindest mittelbar sowohl über Markt und Vertrag als auch über Interessen- und Normdefinitionen positiv oder negativ bestimmen. Um die Bedeutung dieses Einflusses auf das subjektive Denk- und Handlungsgefüge der industriellen Belegschaften systematisch skizzieren zu können, müssen die Begriffe der 'individualistischen Handlungsweise' und der 'liberalen Integrationsweise' modellhaft beschrieben werden.

1) K.Marx: Judenfrage, a.a.O., S. 356.

2) Derselbe: Staatsrecht, a.a.O., S. 284.

2.2. Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften

Als individualistische Handlungsweise fassen wir die ursprünglich bürgerliche Form des sozialen Verhaltens und des Verständnisses des Zusammenhangs von Arbeit und Leben auf, dessen Ausgangspunkt ein Begriff des Individuums ist, wie er in seiner neuen geschichtlichen Bedeutung aus der protestantischen Reformation hervorgegangen ist ¹⁾. Seine religiösen und weltlichen, inneren und äußeren Manifestationen entwickeln sich gleichzeitig. In dieser doppelten Funktion wird das Individuum zur Einheit der bürgerlichen Gesellschaft: "im Geist als verantwortliches Subjekt des Glaubens, Denkens und Gewissens und im Geist des Kapitalismus als verantwortliches Subjekt freien Unternehmertums" ²⁾.

Das Modell der bürgerlichen Gesellschaft geht von einer Einheit dieser beiden Sphären aus, indem es eine harmonische Entwicklung "des freien moralischen und intellektuellen Subjekts" auf der einen Seite und "des freien Wirtschaftssubjekts in der freien Konkurrenz" auf der anderen Seite unterstellt ³⁾. Dementsprechend liegt der bürgerlichen Gesellschaft theoretisch ein einheitliches Selbstverständnis zugrunde, das den Menschen als freies und gleiches, sich in allen Arbeits- und Lebensbereichen selbst bestimmendes und selbst verwirklichendes, nur durch bestimmte allgemeine Gesetze begrenztes, Wesen konstruiert. Nach diesem Selbstverständnis erscheinen soziale Unterschiede sowohl naturbedingt als auch selbstbestimmt, keinesfalls aber auf historisch-systematischen grundsätzlich bestimmten ungleichen Lebenschancen beruhend. Für das bürgerliche Individuum in diesem Sinne ist die Sphäre der Arbeit die Sphäre selbständiger, unternehmerisch-organisatorischer Tätigkeit, also wesentlich die Sphäre der Wirtschaft, meßbar am Erfolg, wo wirtschaftlich nicht qualifizierte,

1) Vgl. hierzu H. Marcuse: Das Individuum in der "Great Society", in: Ders.: Ideen zu einer kritischen Theorie der Gesellschaft, 4. Aufl., Frankfurt/M, 1970, S. 157-184, im folgenden zitiert als: Individuum, S. 168.

2) Ebenda.

3) Vgl. ebenda.

abhängige Lohnarbeit grundsätzlich nicht mitreden, sondern nur Anspruch auf marktgerechten, durch den Arbeitsmarkt festgelegten Lohn erheben kann. Insofern wird der Lohnarbeiter, wie die anderen Individuen, auch formal als Warenbesitzer, d.h. als 'Händler' oder 'Unternehmer' seiner Arbeitskraft aufgefaßt, der sich dem Markturteil beugt und in einer wie auch immer bestimmten 'Karriere' vor allem mit Hilfe des Allheilmittels der bürgerlichen Aufklärung, der Bildung, Erfolg sucht und suchen muß. Denn das Modell der bürgerlichen Gesellschaft fordert von den Individuen einen Aktivismus, der nicht nur die prinzipielle Möglichkeit, sondern die Verpflichtung zur Selbsthilfe und Selbsterziehung beinhaltet. So würde eine nicht durch Arbeit vermittelte Subsistenzsicherung "gegen das Prinzip der bürgerlichen Gesellschaft und des Gefühls ihrer Individuen von ihrer Selbständigkeit und Ehre" ¹⁾ verstoßen. Das Individuum der bürgerlichen Gesellschaft ist damit in doppeltem Sinn als Eigentümer konzipiert, "nicht bloß in dem Sinn, daß es materielle Ressourcen, Güter und Dienstleistungen besitzt, die zur Verwirklichung (Demonstration, Bestätigung) seiner Freiheit in der Gesellschaft erforderlich sind, sondern auch in dem Sinn, daß es diese Dinge kraft eigener Arbeit oder Kontrolle über die Arbeit der anderen ... erworben und zu seiner eigenen gemacht hat - zum materiellen Ausdruck seiner produktiven, schöpferischen Person" ²⁾.

Wesentlich ist also, daß die individualistische Handlungsweise von jedem Individuum selbst organisiert werden muß, d.h. daß weder der Staat noch Verbände etc. Voraussetzungen zur Verwirklichung dieses Individualismus schaffen dürfen. Dies darf - zumindest prinzipiell - deswegen nicht sein, weil es gerade wieder eine kollektive und passive Einbindung des einzelnen voraussetzt, die dem bürgerlichen Individualismus und Aktivismus zuwiderlaufen würde.

Eine genauere Betrachtung des der bürgerlichen Gesellschaft zugrundeliegenden Arbeitsbegriffs zeigt nun allerdings, daß bereits auf der theoretischen Ebene die zunächst konzipierte Einheitlichkeit des Individuums als 'freies moralisches und intellektuelles Subjekt und als freies Wirtschaftssubjekt in der

1) G.W.F.Hegel: Grundlinien der Philosophie des Rechts, Bd.7 der Gesamtausgabe, hrsg.v.H.Glockner, Stuttgart, 1928,S.319.

2) H.Marcuse: Individuum, a.a.O., S.168 f.

freien Konkurrenz' brüchig wird. Denn dieser Arbeitsbegriff ist letztlich einseitig auf das Individuum "als Subjekt des kapitalistischen Kampfes ums Dasein" ¹⁾ bezogen, insofern er die Arbeit zunächst nur als individuelles, auf sich selbst bezogenes Streben betrachtet und gesellschaftlich nur als durch Wettbewerb auf die anderen Individuen bezogene 'Leistung' anerkennt und damit letztlich ihrer menschlich-gesellschaftlichen Bedeutung grundsätzlich entkleidet ²⁾.

Diese für die bürgerliche Gesellschaft typische Auffassung bezieht die Notwendigkeit der Wahrung des eigenen, individuellen Interesses aus gesellschaftlichen und ökonomischen Formbestimmungen einer Gesellschaft, in der gegeneinander gleichgültige und voneinander unabhängige Privatproduzenten ihre Produkte als Waren produzieren und austauschen ³⁾. Mithin bedingt ein solcher Arbeits- und Interessenbegriff ein Modell einer Gesellschaft von Kleinwarenbesitzern, wie es zentrale Voraussetzung der klassischen Ökonomie ist. Die klassische Ökonomie konstruiert ein System, dessen Gesetzmäßigkeiten jedem Individuum eine sichere Grundlage bieten, um seine wirtschaftliche Tätigkeit rational nach Maßgabe der Profitmaximierung zu gestalten. "Solche Kalkulationen trifft jeder für sich, ohne Absprache mit anderen; die Warenproduktion ist subjektiv anarchisch, objektiv harmonisch" ⁴⁾.

Die Beziehungen des einzelnen zur Umwelt müssen sich also derart gestalten, daß für das bürgerliche Individuum andere Menschen nur als Individuen, und zwar als interessante und wertvolle Individuen, relevant sind, also als Unternehmer oder Quasi-Unternehmer wissenschaftlicher, technischer, kultureller oder politischer Art, d.h. als Bezugspersonen zur Selbstdarstellung und Mittel zur Selbstverwirklichung des bürgerlichen Individuums. Dieser von MacPherson so bezeichnete Besitzindividualismus ⁵⁾ stellt

1) H.Marcuse: Individuum, a.a.O., S. 168.

2) Siehe dazu H.Marcuse: Arbeitsbegriff, a.a.O.

3) Vgl. H.Neuendorff: Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx. Frankfurt/M, 1973, S. 136.

4) J.Habermas: Strukturwandel der Öffentlichkeit. Untersuchungen zu einer Kategorie der bürgerlichen Gesellschaft, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg. v.H.-U.Weher, Köln, 1966. S. 197-211, im folgenden zitiert als: Strukturwandel, S. 207.

5) Vgl. C.B.MacPherson: Die politische Theorie des Besitzindividualismus. Von Hobbes bis Locke. Frankfurt/M, 1973.

die Reduzierung der umfassenden menschlichen Individualität auf eine bestimmte Art des Individualismus dar, der zugleich Ausdruck der bürgerlichen Gesellschaft und Voraussetzung des Funktionierens einer Eigentums-Maktgesellschaft ist. Das Individuum in einer kapitalistisch organisierten Marktgesellschaft ist nur Mensch als Eigentümer seiner Person, sein Menschsein beruht auf seiner Freiheit von allen außer eigennützigen Markt- und Vertragsbeziehungen zu anderen, seine Gesellschaft besteht also in einer Reihe von Marktbeziehungen, die vertraglich geregelt und durch bestimmte Eigentumsgarantien abgesichert sind.

Diese Zusammenhänge hat auch Marx als konstitutiv für die bürgerliche Gesellschaft gesehen:

Erst in dem 18. Jahrhundert, in der "bürgerlichen Gesellschaft", treten die verschiedenen Formen des gesellschaftlichen Zusammenhangs dem einzelnen als bloßes Mittel für seine Privatzwecke entgegen, als äußerliche Notwendigkeit. Aber die Epoche, die diesen Standpunkt erzeugt, den des vereinzelt einzelnen, ist gerade die der bisher entwickeltesten gesellschaftlichen ... Verhältnisse 1).

Es ist nun aber unmittelbar einsichtig, daß das bürgerlich-individualistische Gesellschaftsmodell die Praxis der klassenstrukturierten und fortschreitend organisierten industriell-kapitalistischen Gesellschaft nicht zutreffend erfaßt. Denn die überwältigende Mehrheit der Bevölkerung, die Lohnarbeiter, verfügte und verfügt von vornherein nicht über die Autonomie, die erst die Realisierung eines bürgerlichen Individualismus ermöglicht. Aber auch die agrarischen und industriellen Unternehmer, die zunächst zumindest im allgemeinen als "die lebendigen Vertreter individualistischer Kultur" ²⁾ betrachtet werden konnten, sind in der fortgeschrittenen Industriegesellschaft immer weniger in die Lage versetzt, eine dem umfassenden Begriff des Individuums im Modell der bürgerlichen Gesellschaft entsprechende Form individuellen Unternehmertums zu praktizieren, sobald die Industriegesellschaft die Produktivitätsstufe hinter sich gelassen hat, auf der individuelle Produktionseinheiten in freie Konkurrenz miteinander treten ³⁾.

1) K.Marx: Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie. Berlin(Ost), 1974, im folgenden zitiert als: Grundrisse, S.6.

2) H.Marx: Individuum, a.a.O., S. 169.

3) Ebenda, S. 169 f.

Die Konfrontation von Theorie und Praxis der bürgerlichen Gesellschaft führt damit zu der auch von H. Marcuse aufgeworfenen Frage, "ob nicht die fortgeschrittene Industriegesellschaft den traditionellen Begriff (und die Möglichkeit) des Individuums in der Realität verneint hat, während sie ihn ideologisch verewigt und verhimmelt" ¹⁾. Wir gehen davon aus, daß die von der bürgerlichen Gesellschaft geforderte individualistische Handlungsweise nicht nur als theoretisch vorausgesetzte, diese Gesellschaft ideologisch legitimierende Verhaltensnorm Bedeutung hat, aber insbesondere für den industriellen Lohnarbeiter als Mitglied dieser Gesellschaft belanglos, weil nicht realisierbar, ist, sondern daß sie, wenn auch in bestimmter Art und Weise, das Denken und Handeln der Menschen in der Gesellschaft mit prägt.

Es ist darum für den theoretischen Bezugsrahmen unserer Untersuchung modellhaft herauszuarbeiten, ob und vor allem wie die individualistische Handlungsweise als Verhaltensmodell insbesondere das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften beeinflußt. Wie schon erwähnt, begreift die bürgerlich-individualistische Auffassung Arbeit zunächst nur als unternehmerisch-organisatorische Tätigkeit. In ihrem Begriffssystem spielt der industrielle Lohnarbeiter nur als individueller Besitzer von Arbeitskraft eine Rolle, der diese Arbeitskraft frei und zu größtmöglichem eigenen Nutzen auf dem Arbeitsmarkt anbieten und austauschen kann und auch muß, da die individualistische Handlungsweise den Anspruch des Aktivismus und der Selbsthilfe grundsätzlich mit einbezieht. Es wird damit vom Arbeiter verlangt, daß er äußerlich frei und innerlich marktfähig und -bereit ist, um tatsächlich als Individuum am Markt auftreten zu können ²⁾, oder anders ausgedrückt: der Arbeiter muß einen Arbeitsmarktindividualismus ausbilden, der allerdings nicht nur

1) H. Marcuse: Individuum, a.a.O., S. 167.

2) Vgl. S. Braun: Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 14.

Auf die subjektiven Voraussetzungen für das Auftreten am Arbeitsmarkt wurde weiter oben (S. 140) bereits eingegangen. Dort ging es allerdings um die aus dem Lohnarbeitsverhältnis sich ergebenden entsprechenden Implikationen, während hier vor allem die bürgerlich-individualistischen Voraussetzungen des Auftretens am Arbeitsmarkt beschrieben werden sollen. Es versteht sich im übrigen von selber, daß diese Trennung in der Betrachtungsweise rein analytisch ist.

rechtlich, sondern zugleich auch materiell bedingt ist, insofern der Arbeiter gezwungen ist, zur materiellen Erhaltung seines Lebens seine Arbeitskraft auf dem Markt anzubieten. Diesen letzten Gesichtspunkt hat Marx besonders hervorgehoben:

Es ist eben nur die freie Entwicklung auf einer bornierten Grundlage - der Grundlage der Herrschaft des Kapitals. Diese Art individueller Freiheit ist daher zugleich die völlige Aufhebung aller individuellen Freiheit und die völlige Unterjochung der Individualität unter gesellschaftliche Bedingungen, die die Form von sachlichen Mächten, ja von übermächtigen Sachen - von den sich beziehenden Individuen selbst unabhängigen Sachen - annehmen 1).

Insofern liegt schon der Form des Austauschs zwischen Lohnarbeitern und Unternehmern nach dem Prinzip des Äquivalententauschs, die bestimmt wird vom Verhältnis zwischen Tauschwert und Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft, das besondere Abhängigkeitsverhältnis von Lohnarbeit und Kapital zugrunde. Darum stimmen wir H. Neuendorff zu, wenn er sagt, daß "die Arbeiterklasse schon dem Kapital (gehört), bevor der einzelne Arbeiter seinen Arbeitskontrakt mit dem Kapitalisten abschließt und dadurch in ein besonderes vertraglich befristetes Herrschaftsverhältnis im Produktionsprozeß eintritt" 2).

Wir nehmen daher an, daß der dem industriellen Lohnarbeiter systematisch abgeforderte Arbeitsmarktindividualismus nur partiell der bürgerlich-individualistischen Handlungsanweisung entspricht, weil die Freiheit des Lohnarbeiters, "frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, daß er andererseits andere Ware nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen" 3), ihn eben nicht in eine Position und Situation bringt, in der er sich im bürgerlichen Sinne ökonomisch selbst bestimmen und verwirklichen kann, sondern bestenfalls politisch.

Dieser widersprüchliche Zusammenhang findet seine Entsprechung auch auf der Ebene des Arbeitsplatzes.

Denn in der industriellen Massenproduktion ist der Arbeitsprozeß

1) K.Marx: Grundrisse, a.a.O., S.545.

2) H.Neuendorff: Der Begriff des Interesses, a.a.O., S. 127.

3) K.Marx: Kapital I, a.a.O., S. 183.

als Mittel des Kapitalverwertungsprozesses in seine Grundbestandteile zerlegt und nach rein kalkulatorischen Gesichtspunkten wieder zusammengesetzt. Insofern stellt nicht mehr die Person als Ganzes in ihrer Individualität die Arbeitskraft dar. Es werden nur immer nach ihrer Relevanz für den vom Verwertungsprozeß abhängigen Arbeitsprozeß bestimmte Arbeitsfertigkeiten nachgefragt und abgerufen. Im Arbeitsvollzug und im Arbeitsergebnis vergegenständlicht sich daher auch nicht mehr die Persönlichkeit des Arbeiters. Das einheitlich gefertigte Produkt als Gegenstand des Arbeitsprozesses verschwindet, der Bezug zu individuellen Bedürfnissen ist ebenfalls nicht mehr erkennbar. Die Folge dieser Zerlegung und Anpassung des menschlichen Arbeitsvermögens ist, daß die Individualität des Arbeiters im Produktionsprozeß weitgehend überflüssig wird, ja sie wird sogar zur Fehlerquelle, die um des reibungslosen und kontrollierbaren Ablaufs des Produktionsvorgangs willen ausgeschaltet werden muß; Individualität wird hier also negativ sanktioniert.

Damit ist der Arbeiter in eine betriebliche Arbeitssituation gestellt, die zu den institutionellen Erwartungen, normativen Ansprüchen, Interessendefinitionen und politischen Idealen der bürgerlichen Gesellschaft in einem Widerspruch steht, oder anders ausgedrückt: der industrielle Lohnarbeiter kann in seiner Arbeit nicht nach den Grundsätzen der bürgerlich-individualistischen Verhaltensprogrammatik handeln. Wir nehmen jedoch an, daß sie dennoch als Ausgangspunkt in die subjektive Bewältigung seiner Arbeitssituation eingeht, da sie als herrschende Norm der bürgerlichen Gesellschaft theoretisch für alle ihre Mitglieder, also auch für die Arbeiter, gilt, und praktisch auch an die Arbeiter ständig und auf vielfältige Art und Weise im Rahmen der verschiedenen Stufen und Formen der Sozialisation herangetragen wird 1).

1) Dies gilt zunächst einmal unabhängig davon, welche Absichten damit verbunden sind und bis zu welchem Ausmaß bürgerlich-individualistische Normen die Denk- und Verhaltensmuster der Arbeiter prägen. Im übrigen kann hier auf die Fülle der Möglichkeiten und Versuche, diese herrschenden Normen auch im Bewußtsein der Arbeiter als deren eigene Normen zu verankern, nicht im einzelnen eingegangen werden. Sie finden sich in nahezu jedem gesellschaftlichen Bereich und reichen vom Notensystem in der Schule bis zum Menschenbild in der Konsumentenwerbung, um nur zwei Beispiele zu nennen, und haben in den sogenannten Bewußtseinsindustrien ihren

Will der Arbeiter nun unter diesen widersprüchlichen Gesichtspunkten insgesamt zu einem mit seiner Situation übereinstimmenden und lebensfähigen Verhältnis zu seiner gesellschaftlichen Umwelt gelangen, was gemäß unseren weiter oben getroffenen Voraussetzungen sowohl für die Stabilität seiner Person als auch für das Funktionieren des Wirtschaftsprozesses notwendig ist, weil sonst industrielle Lohnarbeit nicht auf Dauer gestellt werden kann, dann können wir grundsätzlich mehrere Möglichkeiten des Arbeiters annehmen, sein eigenes Denken und Handeln einzurichten.

Wir setzen voraus, daß für ihn die Verweigerung von industrieller Lohnarbeit und das Leben außerhalb der bürgerlichen Gesellschaft keine realistische Alternative darstellt, weil er, wie oben beschrieben, als Lohnarbeiter aus Gründen der Erhaltung der materiellen Existenz zur Arbeit gezwungen ist und geistige Existenz nur im Verhältnis zur bürgerlichen Gesellschaft möglich ist. Dann bleiben für den Arbeiter unterschiedliche Möglichkeiten der Reaktion auf die durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie die individualistische Handlungsweise bedingte Widersprüchlichkeit seiner Situation, die wir modellhaft als Verdrängung, Anpassung oder Widerstand konstruieren können. Diese Unterscheidung ist im übrigen analytisch zu verstehen, in den konkreten Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter kommt sie nicht 'rein' vor, sondern nur in Mischungen und Überlappungen.

Mit der Möglichkeit der Verdrängung meinen wir in diesem Zusammenhang eine Denk- und Verhaltensweise des industriellen Lohnarbeiters, die von einer deutlichen Trennung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit ausgeht und dabei zur Arbeit ein ausgesprochen instrumentelles Verhältnis entwickelt, die Ansprüche und Erwartungen an das Leben aber auf den Nicht-Arbeits-Bereich projiziert ¹⁾.

Fortsetzung Fußnote 1) von Seite 151

modernen Ausdruck gefunden, zum Begriff der Bewußtseinsindustrie siehe O.Negt, A.Kluge: Öffentlichkeit, a.a.O., besonders die Kapitel 3, 4 und 5, S. 169-266.

1) Vgl. hierzu die bekannte empirische Untersuchung von J.H. Goldthorpe, H.D.Lockwood, F.Bechhofer, J.Platt: The Affluent Worker, 3 Bde., Cambridge, 1968 und 1969. Goldthorpe u.a. kommen zu dem Ergebnis, daß der Industriebetrieb in der modernen Massengesellschaft im Leben der Arbeiter nicht mehr denselben normativen Einfluß ausübt wie früher. An dessen Stelle trete vielmehr immer

in dem dann auch der Versuch gemacht wird, sich der bürgerlich-individualistischen Handlungsweise anzupassen, was sich vor allem in einer starken Konsumorientierung niederschlägt. Es findet also eine fast ausschließliche Ausrichtung bestimmter individueller Bedürfnisse auf nur einen Teilbereich der Gesellschaft (Nicht-Arbeit) statt, während in dem anderen Teilbereich (Arbeit) die Individualität des Arbeiters negativ sanktioniert ist. Dieser Widerspruch führt dazu, daß sich die oben als Verdrängung bezeichnete Verhaltensweise für die Arbeiter nur scheinbar als Alternative erweist, und dies vor allem aus zwei Gründen:

Zum einen ist auch der Nicht-Arbeits-Bereich der entfalteten industriekapitalistischen Marktwirtschaft einem Prozeß der Industrialisierung und Kapitalisierung unterworfen, wie etwa an den heute üblichen Begriffen 'Freizeitindustrie', 'Bewußtseinsindustrie' usw. deutlich wird. Damit werden auch hier Verhaltens- und Denkweisen mehr oder weniger reproduziert bzw. verlangt, wie sie im Arbeits- und Produktionsbereich dominieren, z.B. Anpassung an Herrschaftsverhältnisse und Fremdbestimmtheit, Fehlen von Kreativität usw. Unter diesen Bedingungen kann aber auch im Nicht-Arbeits-Bereich der Arbeiter der bürgerlichen Norm der individualistischen Handlungsweise nicht gerecht werden, denn diese setzt begrifflich den Menschen als freies, sich selbst bestimmendes und verwirklichendes Wesen voraus.

Zum andern würde eine bewußte Konzentration seines Individualismus auf den Nicht-Arbeits-Bereich und eine bewußte Ausschaltung des Individualismus im Arbeitsbereich den Arbeiter eben gerade nicht zu einer mit der inneren Einheit seiner Person und mit seiner Umwelt übereinstimmenden subjektiven Bewältigung seiner Arbeitssituation befähigen, weil sie eine solche innere Einheit spaltet. Realistischer als die Möglichkeit der Verdrängung erscheint uns darum für den industriellen Lohnarbeiter die oben

Fortsetzung von Fußnote 1) Seite 152

stärker der normative Einfluß des Arbeiterlebens außerhalb der Fabrik, quasi objektiviert in den sozialen Rollen der Wohnge-meinde, insbesondere der Familie. Die Arbeiter seien damit sehr stark auf ihre Familie zentriert und haben zu ihrer Arbeit eine vorwiegend instrumentelle Einstellung, d.h. sie suchen sozialen Status und Befriedigung weniger in der konkreten Tätigkeit, als vielmehr in verbesserten Konsummöglichkeiten.

als Anpassung bezeichnete Einstellung auf die Widersprüchlichkeit der durch die Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit einerseits und den Anforderungen der bürgerlich-individualistischen Verhaltensprogrammatisierung andererseits geprägten Arbeitssituation. Damit meinen wir, daß die Arbeiter aufgrund ihrer allgemeinen Abhängigkeit vom Unternehmer und der unmittelbar am Arbeitsplatz fühlbaren Herrschaftsausübung des Unternehmers, wie sie weiter oben anlässlich der Ausführungen zur Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit beschrieben worden sind, einen bestimmten Arbeitsplatzindividualismus entwickeln müssen ¹⁾.

Ein solcher Arbeitsplatzindividualismus besteht zunächst darin, daß die Arbeiter eine arbeitsplatzentsprechende Arbeitseinsatzfähigkeit einschließlich der dazu erforderlichen Selbst- und Fremdausbildung sowie die dazugehörige Arbeitsmotivation einschließlich der erforderlichen Selbst- und Fremdsozialisation aufbauen und möglichst weitgehend ausbauen können und müssen, um so ihrer stets gegebenen objektiv bedingten Arbeitsplatzunsicherheit subjektiv entgegenzuwirken. Dieser Arbeitsplatzindividualismus muß durch einen Arbeitsplatzrationalismus ergänzt werden, der wesentlich durch die Einsicht in die institutionelle Machtüberlegenheit des Unternehmers verursacht und bedingt ist. Letztere drückt sich in der Macht des Unternehmers aus, innerhalb bestimmter Grenzen die Zulassungsbedingungen zum Arbeitsplatz zu bestimmen, abzuändern, einzuschränken usw. In dieser Lage kann der industrielle Lohnarbeiter seiner grundsätzlichen Arbeitsplatzunsicherheit rational nur dadurch begegnen, daß er seine Arbeitsqualifikation und seine Arbeitsmoral (als subjektive Arbeitsbedingung) möglichst weitgehend entwickelt, d.h. möglichst marktgängig und professionell macht.

Weiterhin müssen die Arbeiter, um auf Dauer zur Leistung von Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit auch subjektiv fähig und bereit zu sein, ein dem wirtschaftlichen Denken der entfalteten bürgerlichen Gesellschaft adäquates, insofern lohnbezogenes Arbeitsverwertungsinteresse und ein dementsprechendes Leistungsdenken entwickeln. Dieses sieht zunächst am Arbeitsplatz von ihrem Interesse auch der dauerhaften Erhaltung ihrer phy-

1) Vgl. zu diesem Begriff und seinen Voraussetzungen und Folgen im einzelnen S. Braun: Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 24 ff.

sich-psychischen Arbeitsfähigkeit sowie beruflichen Arbeitsansprüche ab, das jenseits des Arbeitsplatzes in Form gewerkschaftlicher Aktivitäten zur Geltung gebracht wird.

Schließlich ergibt sich aus der subjektiv lebensnotwendigen auch politischen Einstellung des Arbeiters auf den widersprüchlichen, aber doch grundsätzlich zu bewältigenden Arbeitsprozeß ein Arbeitsverständnis, das in erster Linie auf die Erhaltung und Hebung des materiellen Lebensstandards gerichtet und politisch resignativ ist. Grundlage für die Entwicklung eines solchen Arbeitsverständnisses ist die objektive Unmöglichkeit, die industriell-kapitalistische Wirtschaftsdynamik zu kontrollieren, die daher hingenommen werden muß, aber nur hingenommen werden kann, wenn die eigenen Arbeitserwartungen, -ansprüche und -interessen wenigstens in einem Minimum, wenn auch immer nur annähernd, verwirklicht werden können. Die generalisierte, arbeitsplatzbedingte und lebensweltliche Folge dieser Zusammenhänge und ihrer subjektiven Verarbeitung durch die als Anpassung bezeichnete Denk- und Verhaltensweise ist für den Arbeiter ein Gesellschaftsverständnis, in dem das private Leben erstrangige Bedeutung hat, und die politischen Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse in der Gesellschaft weitgehend passiv hingenommen bzw. verfolgt werden, solange sie die aufgrund des kapitalistischen Herrschaftsverhältnisses allein mögliche Verbesserung des Lohnes und des Lebensstandards zumindest nicht hemmen, sondern in einem Minimum tatsächlich erbringen.

Damit ist der von uns als Möglichkeit der Anpassung bezeichnete Versuch der Arbeiter, die Anforderungen der Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit mit den verschiedenen Implikationen der bürgerlichen Norm der individualistischen Handlungsweise in einen im allgemeinen stimmigen Zusammenhang für die Zwecke der Entfaltung des Untersuchungsgegenstandes hinreichend beschrieben ¹⁾.

Dabei haben die Überlegungen gezeigt, daß auch dieser Versuch der Erfüllung der systematischen Anforderungen einer individualistischen Handlungsweise wegen des umfassenden Abhängigkeitsverhältnisses, in das der industrielle Lohnarbeiter eingebunden

1) Für andere Zwecke und anderer Stelle bedarf es natürlich weitergehender und differenzierterer Überlegungen hierzu.

ist, diesem nur zum Teil und dann in modifizierter Form entspricht, eben weil der Anspruch des bürgerlichen Individuums auf Selbstbestimmung in allen Lebensbereichen zu den Anforderungen industrieller Lohnarbeit systematisch in einem widersprüchlichen Verhältnis steht. Gleichzeitig ist aber auch deutlich geworden, daß die gesellschaftlich herrschende Norm der individualistischen Handlungsweise für das Denken und Handeln der Arbeiter keineswegs irrelevant ist, sondern im Gegenteil in die subjektive Bewältigung einer objektiv gegebenen Arbeitssituation in mehrfacher Hinsicht eingeht.

Schließlich sei noch auf die dritte von uns angenommene Möglichkeit der Reaktion der Arbeiter auf die Widersprüchlichkeit ihrer zu bewältigenden Arbeitssituation eingegangen, die oben mit Widerstand bezeichnet worden ist. Denn aus der individualistischen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft und der ihr immanenten aktivistischen Gebote der Selbsthilfe und Selbstorientierung ergibt sich auch ein dem Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften entgegengesetztes Streben der Belegschaften nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit. Das mit dem Begriff der individualistischen Handlungsweise als deren Voraussetzung unabdingbar verbundene Erkennen der eigenen und eigennützigen Interessen führt also auch beim Arbeiter dazu, daß er sowohl bestimmte berufliche Absichten verfolgt, oder zumindest nicht ganz aufgibt, als auch, daß er eine möglichst weitgehende Kontrolle und Mitbestimmung seiner Arbeitsbedingungen anstrebt.

Der Lohnarbeiter muß dabei zunächst sein individuelles ökonomisches Interesse als 'Händler seiner Arbeitskraft' disziplinieren und wird gezwungen, sein Lebensinteresse politisch zu definieren, indem er ein spezifisch politisches, utopisch-kritisches Gesellschaftsverständnis entwickelt. Dieses ist insoweit der individualistischen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft geschuldet, als der Arbeiter dem Individualismus gleichsam individualistisch widerspricht, der Individualismus also aufgrund der Lohnarbeitersituation dialektisch zu seiner Aufhebung führt. Denn das für die individualistische Handlungsweise konstitutive Autonomiestreben orientiert die Arbeiter letztlich auf eine gewerkschaftliche Verbandsbildung, die schließlich auch

in einem betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungstreben der Arbeiter im Rahmen einer neuartigen, nämlich rationalen, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des industriellen Betriebs gerichtete Solidarität ihren Ausdruck findet.

Damit sind die unterschiedlichen Möglichkeiten der Einstellung des industriellen Lohnarbeiters auf die durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie die individualistische Handlungsweise bedingte Widersprüchlichkeit seiner Situation (vor allem am Arbeitsplatz, aber auch darüber hinausgehend) zunächst hinreichend als Modell skizziert ¹⁾. Dabei ist bereits, wenn auch zum Teil nur implizit, deutlich geworden, daß eine solche Einstellung für den industriellen Lohnarbeiter sowohl historisch als auch systematisch mit erheblichen Problemen verbunden ist.

Die historische Problematik erklärt sich vor dem Hintergrund, daß in vorindustriellen Zeiten die Beziehungen der Menschen untereinander, also auch und vor allem der in unserem Zusammenhang interessierenden Handwerker und Bauern, durch einen unreflektierten Kollektivismus bestimmt waren, der das Individuum als unselbständig, als einem größeren Ganzen angehörig, begriff und der in der mehrfachen und rigiden Einbindung des einzelnen in und durch die Familie, Stände, Korporationen, Grundherrlichkeit, Kirche usw. seinen Ausdruck fand. An die Stelle dieses 'Kollektivismus' tritt in der entfalteten bürgerlichen Gesellschaft ein Individualismus, der die Freiheit, Autonomie und Gleichheit der Individuen proklamiert und dadurch zugleich die gesellschaftliche Differenzierung zum unbeschränkten Prinzip erhebt. Damit wird aber zunächst die Mobilisierung und Relativierung der traditionellen Orientierungen bzw. Lebens- und Denkweisen der Bauern und Handwerker erforderlich und schließlich die Entwicklung neuer, den individualistischen Handlungsansprüchen und Normen angemessener Denkweisen. Angemessenheit meint in diesem Zusammenhang, daß sich das Individuum von kollektiven und traditionellen Bindungen löst und bei der Bewältigung seiner Arbeits- und Lebenssituation eigene und rationale Wege geht.

1) Auf die genaueren Ursachen und Entstehungs- und Entwicklungsbedingungen des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften wird an späterer Stelle noch einmal ausführlicher und zusammenfassend eingegangen.

Es ist unmittelbar einsichtig, daß eine solche Umorientierung und Anpassung nur in einem längerfristigen und vielschichtigen Lern- und Einstellungsprozeß der Handwerker und Bauern bzw. der ersten Industriearbeitergenerationen möglich war und im Grundsatz heute noch ist.

Allerdings gehen wir davon aus, daß durch diese Einstellung und Anpassung der Arbeiter die Widersprüche zwischen industrieller Lohnarbeit und den Normen des bürgerlichen Individualismus nicht aufgehoben, sondern nur eingeebnet werden. Vor allem darum bedürfen die Begründung, der Bestand und die Fortentwicklung der industriellen Arbeitsweise, kapitalistischen Wirtschaftsweise und individualistischen Handlungsweise einer Integration, die der bürgerliche Individualismus insofern nicht leisten kann, als er nur negativ integriert, d.h. über keinen positiven Begriff von Gemeinwohl verfügt, und die deshalb eine politische Integration sein muß.

Diese politische Integration, die der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung gegenüber bis zu einem gewissen Grade offen sein muß, und die wir insofern als liberal bezeichnen, hat die allgemeinen Gesetze und Rechte gegenüber allen Erscheinungen durchzusetzen und zu wahren, die den grundlegenden Institutionen der bürgerlichen Gesellschaft (Eigentum, Markt, Vertrag, öffentliche Kontrolle und Diskussion der Gesetze) widersprechen. Eine solche politische Integration kann daher zunächst nur auf einer abstrakt-staatlichen Ebene geleistet werden, da industriell, wirtschaftlich und gesellschaftlich grundsätzlich 'unternehmerische' Selbstentfaltung und institutionell garantierte Selbständigkeit gelten soll. Die für den bürgerlichen Individualismus konstitutive Kontraktfreiheit, die nicht den Zwang zum Kontrahieren einschließt, impliziert auf der politischen Ebene zwar eine politische Freiheit in der Weltanschauung jedes einzelnen und ermöglicht grundsätzlich einen demokratischen Prozeß. Gleichzeitig ist jedoch die Freiheit der politischen Organisation negativ sanktioniert ¹⁾.

Damit ist in der Theorie der bürgerlichen Gesellschaft die poli-

1) Wie sich historisch schon an den Koalitionsverboten zeigt.

tische Integration formal, insofern sie die Gesellschaft als Summe von Individuen auffaßt, deren sozialer Zusammenhang rational durch Diskussion und Verhandlung hergestellt wird ¹⁾. Diese formale Integration setzt im Grunde material einen privaten und eigentlich vorpolitischen (etwa moralischen) Weltanschauungszusammenhang implizit voraus, der jedoch in der Praxis der bürgerlichen Gesellschaft nicht gegeben ist, weil diese von strukturellen Interessenunterschieden und -gegensätzen durchzogen ist.

Da nun die antagonistische Praxis der Gesellschaft zu einem klassenbedingten Weltanschauungsgegensatz führt, ist die abstrakt-staatliche Integration nicht ausreichend, sondern muß durch eine politische Integration über Klassen- und Weltanschauungsparteien ergänzt werden. Objektiv hat dabei die Sozialdemokratie als Klassenpartei der industriellen Lohnarbeiter und als klassische Weltanschauungspartei einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung einer angemessenen Form der liberalen politischen Integration geleistet. Im übrigen hat sie auch durch ihre spezifische Form von Politik, nämlich die Sozialpolitik, im Unterschied zu den Kommunisten, die eine Politik der Totalveränderung verfolgten, ohne die bürgerliche Gesellschaft selbst angemessen aufgearbeitet zu haben, insofern zur liberalen Integration beigetragen, als dadurch die kapitalistische Wirtschaftsweise die Klassenbewegung der industriellen Lohnarbeiter integrieren und die Interessen der Arbeiter in einer Weise befriedigen konnte, die revolutionäre wirtschaftliche und kulturelle Veränderungen nicht erforderlich machte.

Schließlich muß, da die Umwelt dem Betrieb zunächst keine integrierten und motivierten Individuen zur Verfügung stellt, eine Integration auch auf betrieblicher Ebene erfolgen, die insofern liberal ist, als sie in einem kompromißhaften Ausgleich zwischen der Leistungsbereitschaft der Belegschaften und betrieblichen Leistungsansprüchen der Unternehmens- und Betriebsleitungen ihren Ausdruck findet.

Damit ist die für die bürgerliche Gesellschaft konstitutive liberale Integrationsweise kurz umrissen, die mit der individua-

1) Zum rationalen Politikbegriff der bürgerlichen (intellektuellen) Denkweise siehe auch K.Mannheim: Ideologie und Utopie. 5.Aufl., Frankfurt/M, 1969, S. 106-108.

listischen Handlungsweise zusammen die Arbeitsobjektivität im industriellen Betrieb mittelbar beeinflußt und von daher auch bestimmte Bedingungen für die Arbeitssubjektivität setzt. Die Bedeutung der liberalen Integrationsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften kann nun modellhaft für die Zwecke unseres theoretischen Bezugsrahmens herausgearbeitet werden.

Dazu ist bei der Sozialdemokratie als Repräsentantin eines 'meinungsmachenden' Teils der Arbeiter und als Weltanschauungspartei sowie vor allem bei der staatlichen Sozialpolitik ¹⁾ als Kernstück sozialdemokratischen Selbst- und Politikverständnisses ²⁾ anzusetzen.

Ganz allgemein gehen wir davon aus, daß Sozialpolitik die Gesamtheit aller politisch organisierten Verhältnisse und Strategien umfaßt, die die Anerkennung des Lohnarbeitsverhältnisses durch die Arbeitskraftbesitzer kontinuierlich bewirken ³⁾ und insofern

1) Auf eine Auseinandersetzung mit den in den Sozialwissenschaften kontrovers diskutierten Staatstheorien muß hier verzichtet werden, vgl. hierzu u.a. H.Gerstenberger: Zur Theorie des bürgerlichen Staates. Der gegenwärtige Stand der Debatte, in: Handbuch 5: Staat, hrsg. v.V.Brandes u.a., Frankfurt/M u.Köln, 1977, S. 21-49 sowie in unserem Zusammenhang besonders G.Lehnhardt, C. Offe: Staatstheorie und Sozialpolitik, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19/1977, Soziologie und Sozialpolitik, hrsg.v.C.Ferber u. F.Kaufmann, S.98 - 127. Der Auffassung von Lehnhardt und Offe schließen wir uns im übrigen insoweit an, als auch für uns die dort beschriebene folgende Fragestellung in diesem Zusammenhang zentral ist: "Wie entsteht staatliche Politik ... aus den spezifischen Problemen einer auf privater Kapitalverwertung und freier Lohnarbeit beruhenden Wirtschafts- und Klassenstruktur, und welche Funktionen kommen ihr im Hinblick auf diese Struktur zu?" (Vgl. G.Lehnhardt, C. Offe, a.a.O., S.100)

2) Die Bedeutung der Sozialpolitik für das sozialdemokratische Politikverständnis und ihre Funktion als Integrationsinstrument hat besonders L.Preller anhand der von der Sozialdemokratie während der Weimarer Zeit vorangetriebenen Sozialpolitik beschrieben, vgl. L.Preller: Sozialpolitik in der Weimarer Zeit. Düsseldorf, 1978 (1949). Sie war als klassengebundene Sozialpolitik (vgl. L.Preller, a.a.O., S. 525) in dem Sinne installiert worden, daß sie ansatzweise demokratisiert wurde und sich vor allem an die industriellen Lohnarbeiter wandte, wie es sich zum Beispiel in der Teildemokratisierung des Arbeitsmarkts (Tarifvertragswesen, Arbeitsvermittlung usw.) oder der Betriebsverfassung (Betriebsrätegesetz) zeigte.

3) Auch hierzu folgen wir weitgehend der Auffassung von Lehnhardt und Offe, vgl. G.Lehnhardt, C.Offe, a.a.O., S.101.

in das soziale Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern eingreifen. Um nun die liberale Integration durch Sozialpolitik deutlicher zu kennzeichnen, bietet es sich an, die staatliche Sozialpolitik analytisch in ihre unterschiedlichen, sich gegenseitig ergänzenden Teilfunktionen aufzulösen.

Dann unterscheiden wir im Selbstverständnis der bürgerlichen Gesellschaft eine Kompensationsfunktion, eine Konstitutionsfunktion und eine Kontrollfunktion staatlicher Sozialpolitik ¹⁾.

Die Notwendigkeit einer Kompensationsfunktion ergibt sich daraus, daß im Rahmen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise die Lohnarbeiter sich nicht gegen die spezifischen Risiken ihrer gesellschaftlichen, sowohl ökonomischen als auch politischen, Existenz mit Hilfe ihres marktvermittelten Lohns und aufgrund ihrer individuellen Eigenaktivität abzusichern vermögen. Kompensatorische Leistungen staatlicher Sozialpolitik beim Auftreten solcher Risiken sollen verhindern, daß die strukturell bedingten Gefährdungen der materiellen Reproduktion zu sozialen und politischen Konflikten führen, die die Kontinuität des Produktionsprozesses und den Bestand des bürgerlichen Staates bedrohen.

Die Konstitutionsfunktion staatlicher Sozialpolitik hat ihren Entstehungsgrund in dem strukturellen Widerspruch zwischen der konkurrenzvermittelten einzelkapitalistisch rationalen Strategie der möglichst weitgehenden unmittelbaren extensiven und intensiven Nutzung der Arbeitskraft im Produktionsprozeß und den für die Aufrechterhaltung des gesamtwirtschaftlichen Produktionsprozesses notwendigen Formen einer dauerhaften, längerfristigen und insofern mittelbaren Nutzung der Arbeitskraft. Durch die Reglementierung der einzelkapitalistischen Arbeitsorganisation sowie durch die Mobilisierung und Qualifizierung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters muß darum staatliche Sozialpolitik im Hinblick auf das Arbeitskräftepotential entsprechende infrastrukturelle Voraussetzungen für den Ablauf und Fortgang des Produktions- und Wirtschaftsprozesses in einer Art und Weise sichern, die sowohl die grundsätzliche unternehmerische Autonomie als auch das

¹⁾ Vgl. hierzu U.Rödel, T.Guldimann: Sozialpolitik als soziale Kontrolle, in: Starnberger Studien 2, Frankfurt/M., 1978, S. 11-55, S. 15 f.

Interesse des "ideellen Gesamtkapitalisten" (Marx) an einer harmonischen Produktion beachtet.

Die Kontrollfunktion staatlicher Sozialpolitik schließlich erlangt ihre Begründung und Notwendigkeit aus den bereits weiter oben beschriebenen Widersprüchen zwischen den Anforderungen von industrieller Lohnarbeit und den normativen Ansprüchen der bürgerlich-individualistischen Handlungsweise. Ausgehend von diesem Gesichtspunkt wirkt staatliche Sozialpolitik darauf hin, daß die industriellen Lohnarbeiter die Verkehrsformen des bürgerlichen Rechtssubjektes als 'normal' und für sich verbindlich akzeptieren. Dies geschieht im wesentlichen durch zwei Formen einer präventiven sozialen Kontrolle von abweichenden Verhaltensweisen der Arbeiter, nämlich

einerseits (durch) Maßnahmen, die in die Sozialisationsprozesse der heranwachsenden Lohnarbeiter kontrollierend eingreifen mit dem Ziel, die Entstehung krimineller Karrieren zu verhindern und zu gewährleisten, daß im Regelfall die Bereitschaft, die eigene Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten, ein Resultat dieser Sozialisationsprozesse ist, andererseits (durch) Maßnahmen, die sicherstellen, daß auch der erwachsene Lohnarbeiter in der Regel als einzelner Besitzer der Ware Arbeitskraft agiert und nicht antizipierbare und daher unkontrollierbare Formen kollektiver Interessenvertretung gar nicht erst entstehen 1).

Letzteres wiederum kann nach Rödel und Guldemann auf zweierlei Art erfolgen.

Einmal können "die zulässigen Modi und Zeitpunkte kollektiver Willensbildung und Interessendurchsetzung durch rechtliche Verfahrensregeln beschränkt und so bestimmte Organisationsformen der kollektiven Interessenvertretung der Lohnarbeiter als Rechtssubjekte der bürgerlichen Rechtsordnung inkorporiert werden" ²⁾, wie dies etwa durch bestimmte Bereiche des Arbeitsrechts geschieht. Zum andern können "die strukturell bedingten Anreize zu kollektivem Handeln so weit durch ein Angebot von individuellen Lösungsmöglichkeiten von Reproduktionsproblemen der Arbeitskraft (abgeschwächt werden), daß die legalisierten Formen der kollektiven Interessenvertretung von den Lohnarbeitern als hinreichend akzeptiert werden " ³⁾, wie es vor allem durch die Maßnahmen materieller staatlicher Sozialpolitik geschieht.

1) U.Rödel, T.Guldemann, a.a.O., S.40.

2) Ebenda, S.42.

3) Ebenda, S.43.

Nimmt man die Funktionen staatlicher Sozialpolitik insgesamt, so zeigt sich, daß ihre Intention einer liberalen Integration der industriellen Lohnarbeiter sowohl deren objektive Situation als auch deren subjektives Denk- und Handlungsgefüge nachhaltig prägt. Dadurch, daß ihre materielle Existenz auch bei durchschlagenden Risiken des Lohnarbeiterschicksals, wenn auch eingeschränkt, gesichert bleibt (wie etwa durch die Arbeitslosenversicherung usw.), daß gleichzeitig die Auswirkungen ihrer Abhängigkeit vom Unternehmer auch am Arbeitsplatz gemildert werden (z.B. durch Kündigungsschutzbestimmungen und ähnliches) und daß ihnen schließlich die Möglichkeit gegeben ist, ihre Ansprüche und Interessen, wenn auch nur in bestimmter Form und mit begrenzter Reichweite, anzumelden und zu vertreten (durch bestimmte rechtliche Mitbestimmungsregelungen), wird ihnen eine auch subjektive Anerkennung des Sinns und der Legitimität des Arbeits- und Wirtschaftssystems nahegelegt. Gerade dieses System aber bringt sie grundsätzlich erst in eine abhängige und unsichere Position und Situation, die dann durch Sozialpolitik erst wieder gemildert wird.

Um diese Intention staatlicher Sozialpolitik zusätzlich abzustützen, ist staatliche Sozialpolitik in der Regel mit einer Einübung oder Aufrechterhaltung bürgerlich-individualistischer Verhaltensnormen beim industriellen Lohnarbeiter verbunden, wie zum Beispiel im Fall der Arbeitslosenversicherung (aber keineswegs nur dort) ganz deutlich wird. Denn hier ist der Empfang von Leistung daran gebunden, daß der Arbeiter weiterhin als einzelner Arbeitskraftbesitzer für den Arbeitsmarkt verfügbar ist, daß er persönlichen Kontrollen dieser jederzeitigen Verfügbarkeit nachkommt usw. und so auch dann die vom Lohnarbeiter verlangte Denk- und Handlungsweise beibehält, wenn er (zeitweise) nicht Lohnarbeiter ist.

Insgesamt führt so staatliche Sozialpolitik im Rahmen unseres Untersuchungsmodells zu einer liberalen Integration des Arbeiters, die die subjektive Verarbeitung der in seiner Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Organisation stets mitgegebenen institutionellen Erwartungen, normativen Ansprüche, Interessendefinitionen und politischen Idealen in einer Weise prägen, für die revolutionäre wirtschaftliche und kulturelle Veränderungen nicht

zentral sind und die in einem wechselseitigen Verhältnis zu einem bestimmten Politik- und Gesellschaftsverständnis des Arbeiters steht.

Trotz dieser beschriebenen integrativen Effekte staatlicher Sozialpolitik kann sie allein nicht erreichen, daß die Umwelt dem Betrieb von vornherein integrierte und motivierte Individuen zur Verfügung stellt, insofern diese erst noch an bestimmte industriell-kapitalistische Arbeitsabläufe und bestimmte, der Lohnarbeit innewohnende, Regeln gewöhnt werden müssen.

Um auch in dieser Hinsicht zu einer liberalen Integration der industriellen Lohnarbeiter zu gelangen, müssen nach unserer Auffassung innerbetriebliche, nicht formal zu regelnde, aber doch von allen Beteiligten anerkannte Normen gefunden werden, die als informell normierter Kompromiß zwischen der Leistungsbereitschaft der Belegschaftsmitglieder und den betrieblichen Leistungsansprüchen der Betriebs- und Unternehmensleitungen bezeichnet werden können.

Dabei beschränkt sich der Begriff der Leistung nicht nur auf die Erbringung von Arbeitsleistung, "sondern umfaßt auch die Bereitschaft, einen 'flexiblen Einsatz' im Produktionsprozeß ... zu akzeptieren, sowie eine Veränderung der konkreten Tätigkeiten durch technische und organisatorische Innovationen; schließlich auch die Bereitschaft und Verantwortung für die Aufrechterhaltung der geforderten Qualitätsstandards, der betrieblichen Produktionsanlagen (Meldungen von Störungen etc.) zu übernehmen" ¹⁾.

Auf das Vorhandensein und auch die Notwendigkeit eines solchen informell normierten Kompromisses wird etwa in einer neueren Studie über Hafenarbeit in Bremen ²⁾ hingewiesen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis ³⁾, daß sich die Arbeiter an einem Gefüge von nicht kodifizierten, herkömmlich geltenden 'impliziten' Normen orientieren, die teils solche Verhaltensspielräume kompromißhaft regeln, die nicht der institutionellen Verfügungsgewalt des Betriebs unterworfen sind (wie die Leistungsnorm), teils von 'ex-

1) F.Böhle u.a., a.a.O., S.63.

2) M.Abendroth, N.Beckenbach, S.Braun, R.Dombois, a.a.O.

3) Vgl. ebenda, S.353. Vgl. hierzu auch R.Dombois: Die betriebliche Normstruktur-Fallanalysen zur arbeitsrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Bedeutung informeller Normen im Industriebetrieb. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Bremen, 1980.

pliziten' Normen mit allgemeinem Geltungsanspruch (wie zum Beispiel Arbeitszeitordnung, Unfallverhütungsvorschriften) abweichen. Wenn auch in dieser Studie teilweise spezifische, nur auf Hafenarbeit zutreffende Ergebnisse enthalten sind, so kann doch das Folgende auch allgemeine Geltung beanspruchen ¹⁾:

Diese impliziten Normen ... können nicht einfach vom Betrieb diktiert und nur indirekt sanktioniert werden. Sie dürften ihre Legitimität, ihre Beharrlichkeit und ihre relative Verselbständigung gegenüber je individuellen Mustern der Norm- und Interessenorientierung aus mehreren Quellen beziehen: erstens definieren und 'operationalisieren' sie kollektive Muster der Realisierung, Stilllegung, des Ablaufs und des Verzichts von Interesse der Arbeiter, legen mit hoher Verbindlichkeit Schwellen des Angemessenen und Grenzen des Zumutbaren fest und legitimieren derart kollektive Ansprüche der Arbeiter. Da die betriebliche Leistungsplanung alltäglich nur realisiert wird, wenn die ihr immer schon impliziten Normen erfüllt werden, bezeichnen sie Muster des kompromißhaften Ausgleichs zwischen betrieblichen Interessen und Interessen der Arbeiter. Die Normen haben also stets die doppelte Funktion, Ansprüche und Interessen der Arbeiter zu sichern und kollektiv saktionsfähig zu machen, zu legitimieren und zugleich betriebliche Leistungsansprüche zu garantieren. ... Zweitens organisieren die Normen das kooperative Arbeitsverhalten unmittelbar zeitlich funktional: Arbeitstempo, kooperatives Zusammenspiel, Risikoverhalten - all dies verlangt eine stabile und geläufige Abstimmung in den kooperativen Vollzügen, die sich erst über die gemeinsame Orientierung an akzeptierten, legitimierten Normen herstellt. Eine solche kollektive Orientierung an Normen, die nicht allein Diktat, sondern auch Interessenkompromiß und dadurch legitim und verpflichtend sind, macht überhaupt erst verständlich, warum kooperative Prozesse ohne dauernden externen Zwang, ohne vorgegebene Taktnormen etc. so 'funktionieren', daß Arbeiter selbst in wechselnder personeller und funktioneller Zusammensetzung prognostizierbare Leistungen erbringen.

Die Möglichkeit, innerhalb eines gegebenen Rahmens einen kompromißhaften Ausgleich zwischen den Interessen der Betriebs- und Unternehmensleitung und den Interessen der Belegschaftsangehörigen zu finden, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Entwicklung einer defensiven Gruppensolidarität der Arbeiter ²⁾. Denn aufgrund der Tatsache, daß der Leistungsbegriff weder vom Arbeitsvertrag, noch von formalen, im Betrieb geltenden Normen endgültig

1) M.Abendroth u.a., a.a.O., S.353.

2) Vgl. B.Mahnkopf: Geschichte und Biographie in der Arbeiterbildung, in: A.Brock, H.D.Müller, O.Negt (Hrsg.): Arbeiterbildung. Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in Theorie, Kritik und Praxis. Reinbek, 1978, S. 87-123, S. 114.

und verbindlich geregelt werden kann ¹⁾, ergibt sich für die Arbeiter die Möglichkeit, innerhalb ihrer Gruppe den Leistungsbegriff zu definieren und so als Gruppeninteresse zu artikulieren.

Die Einigung und damit auch Verpflichtung auf implizite, betriebsorientierte Normen bedeutet zugleich eine Integration in den betrieblichen Arbeitsprozeß, die als Ergänzung zur abstrakt-staatlichen Integration und zur Integration über Klassen- und Weltanschauungsparteien gelten darf. Besonders dürften die mit der sozialdemokratisch durchwirkten Sozialpolitik impliziten Funktionen dieser Politik (die auch von den rechtlich fixierten sozialen Beziehungen im Betrieb erfüllt werden) im Zusammenhang mit der kollektiven Orientierung der Belegschaftsmitglieder zur Erfüllung der betrieblichen Leistungsansprüche in einer Weise wirken, die die zunächst noch nicht integrierten und motivierten Individuen zu industriellen Lohnarbeitern - die zwar einerseits ihre Interessen artikulieren, aber andererseits die strukturellen Grenzen anerkennen und entsprechend 'funktionieren' - umformt.

Allerdings ist auch diese betriebliche liberale Integration nicht von unbeschränkter Tragfähigkeit, wie sich nicht nur an solch spektakulären Ereignissen wie Streiks oder ähnlichem deutlich zeigt, sondern auch und gerade an einer im Betrieb tagtäglich geübten Verhaltensweise sichtbar wird, wie sie mit der zeitweiligen Kündigung des Kompromisses zwischen betrieblichen Leistungsansprüchen und der Leistungsbereitschaft der Belegschaftsmitglieder ausgeübt wird und unter anderem in Akkordbremsen, Fluktuation, Absentismus usw. ihren Ausdruck findet. Diese beschränkte Tragfähigkeit der betrieblichen liberalen Integration hat ihre Ursache in der begrenzten sachlichen und zeitlichen Reichweite des beschriebenen kompromißhaften Ausgleichs, der jeweils nur ganz bestimmte Bereiche umfaßt. Ein solcher Kompromiß

1) Dem widerspricht auch nicht, daß im betrieblichen Arbeitsalltag relativ stabile Leistungsnormen gelten (vgl. M.Abendroth, N. Beckenbach, S.Braun, R.Dombois, a.a.O., S.299). Mit der Subjektivität des Leistungsbegriffs soll hier ja nicht impliziert werden, daß sich die Leistungsbereitschaft der Arbeiter nahezu ununterbrochen ändert, im Gegenteil. Ähnlich wie das Management auf Stabilität und Verlässlichkeit betrieblicher Leistungsplanung achten muß, müssen die Arbeiter - wenn auch aus anderen Gründen - eine längerfristige Strategie der Leistungsbereitschaft entwickeln, die stabile Leitlinie und verlässliche Orientierungsmöglichkeit für betriebliches Handeln darstellt.

kann nicht und konnte nicht auf Dauer alle Interessen des industriellen Lohnarbeiters stilllegen, abkaufen oder zum Verzicht bringen. Denn der Arbeiter ist ja nicht nur industrieller Lohnarbeiter und als solcher Teilarbeiter an einer Gesamtarbeit, sondern, wie bereits mehrfach ausgeführt, Subjekt einer zu bewältigenden Arbeitssituation. Als solches kann er sich aber eben nicht als abstrakter Händler seiner Arbeitskraft rein wirtschaftlich verstehen und sich dementsprechend alle Ansprüche an seiner Arbeit finanziell abgelden lassen, sondern muß sie auch, soweit wie dies unter den Bedingungen industrieller Lohnarbeit möglich ist, als gesellschaftlichen Beruf, der inhaltliche Bedeutung hat, auffassen ¹⁾, wenn er zu einer mit den Normen und Ansprüchen seiner gesellschaftlichen Umwelt in etwa übereinstimmenden, subjektiven Bewältigung seiner Arbeitssituation gelangen will.

Insgesamt gehen damit die modellhaft beschriebenen Formen und Ebenen der Durchsetzung der liberalen Integrationsweise mehr oder minder nachhaltig in das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften ein. Sie treten praktisch nicht 'rein' auf, sondern in sich mischenden und überlappenden Ausprägungen und werden immer wieder durch entgegengesetzte Entwicklungen gebremst, unterbrochen und/oder weiterentwickelt. Dabei ist zu beachten, daß sich die Arbeiter letztlich nur dann subjektiv integrieren können, wenn sie nicht bürgerlich-individualistische Normen und Auffassungen verinnerlichen, wie das eine bürgerlich-liberale Integrationsweise nahelegt, sondern sich an kritisch gewonnenen, spezifisch politischen Solidaritätsvorstellungen orientieren, wie das in den komplexen Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen der Arbeiter ja auch geschieht und geschehen ist.

Die die Arbeitsobjektivität des industriellen Lohnarbeiters unmittelbar konstituierenden bzw. mittelbar bestimmenden zentralen Dimensionen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise einerseits, sowie der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise andererseits sind damit in ihrer Bedeutung für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften zunächst hinreichend beschrieben.

1) Vgl. S.Braun: Kritik der Systematisierungsansätze in der Industriesoziologie, unveröffentlichtes Manuskript, Universität Bremen, 1979, im folgenden zitiert als: Industriesoziologie, S. 27.

In einem abschließenden Schritt zur Entfaltung des Untersuchungsgegenstandes kommt es nun vor allem darauf an, den Zusammenhang von subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften und ihrem betrieblichen Mitbestimmungsstreben systematisch für die Zwecke unseres theoretischen Bezugsrahmens zu entwickeln.

2.3. Zum Zusammenhang von Betrieblichem Mitbestimmungsstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften

Die bisherigen Überlegungen haben ergeben, daß sich die Mitglieder der arbeitenden Bevölkerung als industrielle Lohnarbeiter und als autonome Staatsbürger bei dem Eintritt in die bürgerliche Gesellschaft und bei der Konfrontation mit ihr, systematisch betrachtet, in einer gesellschaftlichen und betrieblichen Situation befinden, deren fortschreitende subjektive Bewältigung gefordert wird. Wie die modellhafte Entfaltung unseres theoretischen Bezugsrahmens zeigt, ist diese Situation objektiv und subjektiv in bestimmter Weise einerseits durch die Zwänge und Gegebenheiten der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, andererseits durch die Anforderungen und Ansprüche der individualistisch-liberalen Handlungs- und Integrationsweise bestimmt. Ökonomie und Politik machen in ihrer wechselseitigen Bedingtheit das aus, was man bürgerliche Gesellschaft nennt und stellen den Boden dar für die Arbeiterbewegung insgesamt, also auch für jenen Teil, der auf unmittelbare betriebliche Mitbestimmung gerichtet ist und in der aktuellen Betriebsverfassung seinen Niederschlag gefunden hat.

Daraus folgt, daß das betriebliche Mitbestimmungsstreben sowohl bestimmte objektive als auch subjektive Grundlagen und Bedingungen hat.

Die objektiven Grundlagen und Bedingungen ergeben sich ganz allgemein daraus, daß die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise mit einer spezifischen Art gesellschaftlicher, marktwirtschaftlich vermittelter und politisch legitimer Produktion verbunden ist, in der der Unternehmer über

die Arbeitsplätze verfügt, zu denen der Arbeiter Zugang haben muß, um seinen Lebensunterhalt sichern zu können. Dadurch entsteht ein Interessengegensatz zwischen dem Unternehmer, der diesen Arbeitsplatz unter technisch-ökonomischen Leistungskriterien betrachtet, und dem Arbeiter bzw. den industriellen Belegschaften, die ihn unter dem Aspekt ihrer ökonomisch-sozialen Bedürfnisse sehen ¹⁾.

Wir gehen im Anschluß an die Marxsche Kapitalismusanalyse davon aus, daß im kapitalistischen Industriebetrieb aufgrund des Privateigentums an den Produktionsmitteln und der Konkurrenz der Unternehmen auf dem Markt (oder den Märkten) ein durch das Profitstreben bedingtes und rechtlich abgesichertes Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitung und Belegschaft oder Kapital und Arbeit besteht, das den kapitalistischen Produktions- und Verteilungsprozeß insgesamt kennzeichnet. Aufgrund dieser Voraussetzung ergibt sich eine systematische, industriell-kapitalistische Dynamik, die den gesamten Wirtschaftssystems- und daher auch den gesellschaftlichen Integrationsprozeß zu beherrschen versucht. Im Betrieb führt diese Dynamik zu den typischen Erscheinungen der laufenden Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch technische und organisatorische Rationalisierung, Wegfall von Arbeitsplätzen und Freisetzung von Arbeitskräften, Minimalisierung der Lohnkosten, Funktionalisierung der Arbeit, berufliche Mobilisierung der Arbeiter u.a.m.. Hierin drückt sich die systemtypische Unsicherheit und Zufälligkeit, Abhängigkeit und Entfremdung der gesellschaftlichen Existenz des einzelnen Lohnarbeiters aus, die objektiv nur durch den allgemeinen Arbeitskräftebedarf, individuelle Lohn- und Aufstiegschancen und die politische Freiheit mit dem System des Kapitalismus vermittelt ist. Dementsprechend befindet sich der Lohnarbeiter gesellschaftlich in einer Lage, in der es grundsätzlich, situationsspezifisch abgewandelt, sein Interesse sein muß, im Rahmen seiner Möglichkeiten nach Sicherheit des Arbeitsplatzes, Maximierung seiner Lohngratifikation und Minimierung des Arbeitskraftverschleißes sowie nach einer beruflich sinnvollen, statusverleihenden Tätigkeit zu streben bzw. eine derartige Arbeitssituation zu erhalten. Da diese Interessenlage

1) Vgl. S.Braun: Mitbestimmung, a.a.O., S. 122 f.

Ergebnis des kapitalistischen Wirtschaftsprozesses ist, hat sie notwendig zur Folge einen bestimmten 'Antikapitalismus', der das Streben nach 'Gegenmacht' und Kontrolle und auf der betrieblichen Ebene das Streben nach Mitbestimmung zur Wahrung der eigenen Grundinteressen mit sich bringt.

Die so begründete Notwendigkeit, die eigenen Interessen zu verfolgen, führt in Verbindung mit den in der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis der bürgerlichen Gesellschaft begründeten Postulaten der Autonomie und der Selbsthilfe letztlich zu einem Streben der Arbeiter nach aktiver Selbstbestimmung in der Arbeit. Dieses Streben ist dem Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen, wie es für die bürgerliche Gesellschaft und der dieser entsprechenden Formbestimmung der Arbeit konstitutiv ist, entgegengesetzt.

Innerhalb dieses Herrschaftsverhältnisses bestimmen sich zunächst die Grenzen, die den zur Belegschaft versammelten Arbeitern bei der Verfolgung ihrer Interessen durch die gegenläufigen Interessen der Unternehmens- und Betriebsleitung gesetzt sind, und bei deren Festlegung letztere aufgrund ihrer institutionellen Machtüberlegenheit von vornherein im Vorteil ist. Ihrem Streben nach Selbstbestimmung können die Arbeiter wiederum nur dann näherkommen, wenn die Grenzen ihrer Interessenwahrnehmung durch das Streben nach einer Mitbestimmung über die Kontrolle der Arbeitsprozesse und aller Bedingungen der Arbeit der alleinigen Festlegung durch die Unternehmens- und Betriebsleitung entzogen werden.

Diese objektiven Grundlagen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bedürfen, um handlungsrelevant zu werden, zugleich bestimmter subjektiver Bedingungen und Voraussetzungen beim industriellen Lohnarbeiter, die schließlich erst die Herausbildung einer rationalen, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des Betriebs gerichteten Solidarität als Voraussetzung betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsstrebens möglich machen.

Solche subjektiven Bedingungen ergeben sich ganz allgemein daraus daß die ihrer Herkunft nach unterschiedlichen bäuerlich-handwerklichen Gruppen, die durch die Auflösung der gewohnten Arbeits- und Lebensverhältnisse und -sicherheiten das sich ent-

wickelnde Proletariat bilden, durch die sich entfaltende bürgerliche Gesellschaft in eine neue gesellschaftliche Situation gestellt wurden. Diese durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise einerseits und die individualistisch-liberale Handlungs- und Integrationsweise andererseits bestimmte Situation verlangt von den Arbeitern im Denken und Handeln zunächst ihre zumindest praktische, dann aber auch theoretische Bewältigung, indem sie die überlieferten Handlungs- und Interpretationsmuster ablegen und aufarbeiten und zugleich sich neue und situationsangemessene Handlungs- und Interpretationsmuster entwickeln und aneignen. Nur auf diese Weise können die Arbeiter die für ihr ökonomisches wie politisches Handeln im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft und der ihr entsprechenden Klassenstruktur erforderliche, aber nicht mehr traditionell gegebene, sondern rational zu erarbeitende Gemeinsamkeit der Situationsdefinition entwickeln und wirksam machen, die Voraussetzung der Entfaltung sowohl der Arbeiterbewegung als auch des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ist.

Für das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter bedeutet dies, daß letztere in voraussetzungsvollen und umfassenden Anpassungs- und Lernprozessen eine Einstellung zur Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit und darüberhinaus und gleichzeitig zur individualistisch-liberal organisierten, insofern auf interessenbedingte politische Selbstbestimmung hin orientierten, bürgerlichen Gesellschaft entwickeln müssen, auch wenn diese zunächst negativ ist, insofern sie sich gegen die Folgen industrieller Lohnarbeit durch Fluktuation, Absentismus usw. ablehnend abgrenzt. Diese gleichsam negative Opposition ist aber lediglich der Ausgangspunkt einer Entwicklung, an deren vorläufigem Ende das Begreifen der eigenen Interessen als von denen des Unternehmers gesonderten Interessen steht und gleichzeitig damit zusammenhängend das Herrschaftsverhältnis zum Unternehmer nicht mehr persönlich, sondern abstrakt aufgefaßt wird. Dadurch werden die Arbeiter dann auch in die Lage versetzt, die Interessenlage des Unternehmers rational zu erkennen, was schließlich zur Entwicklung einer positiven, im Sinne von nicht nur negativ abgrenzender, Opposition führt, die sich nicht nur auf die Verfolgung der unmittelbaren allgemeinen Interessen der Arbeiter bezieht, sondern auch auf eine Kontrolle über alle betrieblichen

Bedingungen der Arbeit, mit anderen Worten, also auch betriebliches Mitbestimmungsstreben impliziert.

Das betriebliche Mitbestimmungsstreben der industriellen Belegschaften ist eingebettet in bzw. Teil eine(r) allgemeinen Opposition der industriellen Lohnarbeiter gegen die institutionelle Machtüberlegenheit der Unternehmer zur Durchsetzung der Interessen der Arbeiter mit dem Ziel ihrer gesellschaftlichen Selbstbestimmung. Letztlich ergibt sich daraus die Notwendigkeit einer politischen Orientierung der Arbeiter als Voraussetzung ihrer Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen, da mit der Durchsetzung industrieller Lohnarbeit und der ihr entsprechenden gesellschaftlichen Organisation die Alltagsmoral der vorindustriellen Verhältnisse zur subjektiven Situationsbewältigung nicht mehr ausreichte. Bei der Entwicklung einer solchen politischen Orientierung hat die Marxsche Kapitalismusanalyse die Arbeiterbewegung insofern unterstützt, als sie einen begrifflichen Rahmen bot, innerhalb dessen ökonomisch-rationales Denken wirksam werden konnte ¹⁾.

Allerdings haben weder Marx noch Engels ausführlichere Untersuchungen darüber vorgelegt, in welchen Entwicklungsschritten und Bewußtseinsprozessen die Arbeiter zu einer solchen Orientierung gelangen könnten. Zwar war ihnen klar, daß der Übergang zu industrieller Lohnarbeit und weiter in die 'offene' individualistisch-liberal organisierte bürgerliche Gesellschaft einen erheblichen Umbruch im Denken und Handeln der arbeitenden Bevölkerung bedeutete. Dem entsprechend haben sie durchaus gesehen, welche politischen Bildungsprozesse vorausgesetzt werden müssen, bis nicht nur eine aktive Minderheit, sondern der industrielle Lohnarbeiter allgemein in die Lage versetzt war, den Anspruch auf betriebliche Mitbestimmung zu erheben, der zwar seiner 'Freiheit' als Lohnarbeiter aufgrund seiner Interessenlage nahelag, aber seiner Abhängigkeit vom Kapitalunternehmen widersprach. Aber diese Prozesse haben sie in ihren Analysen in der Regel als 'selbstverständlich' und erwartbar vorausgesetzt und damit nicht systematisch entfaltet. Sie waren sich nicht

1) Siehe in diesem Zusammenhang auch K.Mannheims Überlegungen zum sozialistisch-kommunistischen Politikverständnis, K.Mannheim, a.a.O., S. 108-116.

nur klar darüber, daß die 'Disziplinierung', 'Schulung' und 'Erziehung' durch die kapitalistische Industrie eine Bedingung für die adäquate Organisation der politischen Arbeiterbewegung war, sondern daß auch die Notwendigkeit, ganz neue Handlungsweisen und abstrakteres Denken auszubilden, erst die Voraussetzung schaffte, die gesellschaftliche und politische Begründung einer neuen Gesellschaft ins Auge zu fassen.

So hat z.B. Marx bereits 1847 neben den bekannten negativen und revolutionären Seiten des 'Salariats', d.h. des Lohnarbeitsverhältnisses, auch die positiven Seiten umrissen:

Wenn man sagt, positive Seite des Saliariats, so sagt man positive Seite des Kapitals, der großen Industrie, der freien Konkurrenz, des Weltmarktes, und ich habe nicht nötig, Ihnen auseinanderzusetzen, wie ohne diese Produktionsverhältnisse weder die Produktionsmittel, die materiellen Mittel zur Befreiung des Proletariats und Stiftung einer neuen Gesellschaft geschaffen worden wären, noch das Proletariat selbst die Vereinigung und Entwicklung genommen hätte, in der es wirklich fähig ist, die alte Gesellschaft und sich selbst zu revolutionieren 1).

Marx fügt diesem allgemeinen Gesichtspunkt dann konkret hinzu, daß, "nehmen wir selbst den Arbeitslohn im Kern seiner Verwerflichkeit, daß meine Tätigkeit zur Ware, daß ich durch und durch verkäuflich werde" 2), sich daraus doch einige historische Fortschritte feststellen lassen. Einmal ist dadurch "alles Patriarchalische weggefallen, indem nurmehr der Schacher, Kauf und Verkauf die einzige Beziehung, das Geldverhältnis das einzige Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeiter" 3) geworden ist. Darüberhinaus ist der "Heiligenschein überhaupt von allen Verhältnissen der alten Gesellschaft gefallen", insbesondere auch von allen höheren Arbeiten, wie Ärzten, Pfaffen, Juristen, die "in Handelsartikel verwandelt" 4) sind. Schließlich erfährt der Arbeiter durch "die allgemeine Verkäuflichkeit ... alles als von sich trennbar, losschlagbar" 5). Er wird dadurch erst frei "von der Unterordnung unter ein bestimmtes Verhältnis", so daß als Vorzug anzusehen ist, "daß der Arbeiter mit seinem Geld

1) K.Marx: Arbeitslohn, in: Anhang zu Lohnarbeit und Kapital, 10. Aufl., Berlin (Ost), 1968, S.63-90, im folgenden zitiert als: Arbeitslohn, S.89.

2) ebenda

3) ebenda

4) ebenda

5) ebenda, S.90.

machen kann, was er will, sowohl gegen die Naturlieferungen als gegen die rein durch den (feudalen) Stand vorgeschriebene Lebensweise" ¹⁾.

Für uns kommt es nun gerade darauf an, diesen von Marx nur ange-deuteten Lern- und Bewußtwerdungsprozeß der industriellen Lohn-arbeiter bzw. die Entstehung eines subjektiven Denk- und Hand-lungsgefüges industrieller Belegschaften zu rekonstruieren, das schließlich zur Erfüllung auch der subjektiven Bedingungen be-trieblichen Mitbestimmungsstrebens führen kann.

Dabei ist auch und besonders auf die kulturellen Deutungsmuster bzw. sozio-kulturellen Wertmuster einzugehen, die die Menschen an ihre soziale und natürliche Umwelt herantragen. Den Begriff der kulturellen Deutungsmuster hat Wehler wie folgt beschrie-ben ²⁾: "Einmal dienen Deutungsmuster dazu, Gruppen und einzelne nach Prestige (Ansehen, Status, 'soziale Ehre') zu unterschei-den, zum zweiten hängt von ihnen wesentlich ab, wie ein histo-risch gegebenes Gesellschaftsgefüge insgesamt, z.B. als eine unantastbare oder eine zu verändernde Ordnung beurteilt wird". Auf dieser zweiten Ebene hängen Natur und Auswirkungen der hi-storischen Strukturen immer auch davon ab, welcher allgemeinen Auslegung sie begegnen, welche wertenden Wahrnehmungen sie sel-ber begünstigen ³⁾. Wehler mißt den kulturellen Deutungsmustern neben Macht und Herrschaft, Einfluß- und Durchsetzungschancen und der ökonomischen Lage eine bei allen Interdependenzen eigen-ständige Funktion in seinem Zusammenhang der Analyse sozialer Ungleichheit zu. "Aber das allgemeine Phänomen der kulturellen Auslegung sozialer Ungleichheit bleibt eine Größe sui generis. Sie ist nicht aus anderen Potenzen voll ableitbar, sondern beruht auf der relativen Autonomie kultureller Traditionen" ⁴⁾.

Eine ähnliche Bedeutung wie Wehlers Begriff der kulturellen Deu-tungsmuster hat der von M.Vester verwandte Begriff der sozio-kulturellen Wertmuster. Die Sinnkriterien solcher sozio-kultu-rellen Wertmuster sind die Maßstäbe, nach denen die Menschen

1) K.Marx: Arbeitslohn, a.a.O., S.90.

2) H.-U.Weher: Vorüberlegungen zur historischen Analyse sozia-ler Ungleichheit, in: Klassen in der europäischen Sozialge-schichte, hrsg.v.d.dem., Göttingen, 1979, S.9-32, im folgenden zitiert als: Soziale Ungleichheit, S.10 f.

3) Vgl. ebenda, S. 15.

4) Vgl. ebenda, S. 15 f.

gesellschaftliche Zustände deuten und auslegen und damit einen Konsens über die Koordination ihrer Handlungen und die Regelung von Konflikten finden ¹⁾. Diese Sinnkriterien werden von den Menschen, zumindest in einem bestimmten Ausmaß, intersubjektiv geteilt, insofern Beurteilung und Handeln des einzelnen in einer sich wechselseitig beeinflussenden Verbindung zum Urteil und zur Handlung der anderen Individuen stehen.

Ohne jetzt eine kritische Abwägung beider Begriffe gegeneinander vorzunehmen, kann doch allgemein festgestellt werden, daß sie einen Ansatzpunkt für die Erfassung der subjektiven Situationsverarbeitung und -anpassung der industriellen Lohnarbeiter bieten können. Für uns ist dabei besonders relevant, die Etablierung solcher Deutungs- oder Wertmuster oder gesellschaftlicher Interpretationsmuster als Ausdruck eines Umstellungs- und Lernprozesses zu verfolgen, der schließlich die Arbeiter zu einer Gemeinsamkeit der Situationsdefinition, einer einheitlichen Interessenfindung und damit schließlich auch, auf unseren Untersuchungszusammenhang bezogen, zu betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen befähigte und auch aktuell befähigt.

Zu diesem Lern- und Umdeutungsprozeß bemerkt Vester:

Er wurde erst möglich durch die praktischen Erfahrungen der Unterklassen ²⁾ in ihren Auseinandersetzungen mit Staat und Unternehmern. Erst in diesem Prozeß wurde aus dem heterogenen Nebeneinander der 'arbeitenden und armen Klasse' die umfassende Koalition der 'Arbeiterklasse', aus der reaktiven Abwehr das Bewußtsein der Interessenidentität aller Arbeiter und des Interessengegensatzes zum herrschenden System. Diese Identität war niemals durch eine Identität der Lebens- und Arbeitsverhältnisse unmittelbar gegeben. Sie konnte nur mittelbar, durch mehr oder minder bewußte Koalition durchaus heterogener Unterklassengruppen, erworben werden. Freilich waren es gerade diese gemeinsamen Wertvorstellungen, die den verschiedenen Gruppen der Unterklassen die Erkenntnis ermöglichte, daß ihre im konkreten Erscheinungsbild teilweise verschiedenen Leiden sich derselben Ursache, dem Aufstieg kapitalistischer Produktionsverhältnisse, verdankten und nur verschiedene Formen oder Stufen desselben Prozesses der Degradierung waren" ³⁾.

1) Vgl. -M.Vester: Solidarisierung als historische Möglichkeit, in: Heidelberger Blätter 14/16, November 1969-April 1970, S.320-345, im folgenden zitiert als: Solidarisierung, S.321.

2) Der Begriff 'Unterklassen' scheint uns in diesem Zusammenhang nicht ganz zutreffend verwendet, besser wäre Unterschichten.

3) M.Vester: Entstehung, a.a.O., S. 44 f. Vesters Ergebnisse beziehen sich auf England, dürften in dieser Allgemeinheit aber auch für Deutschland Gültigkeit haben.

durch eine ausführliche und differenzierte Darstellung dieser historisch relevanten Lernprozesse und Bewußtwerdungsschritte der industriellen Lohnarbeiter anhand einer Rekonstruktion bestimmter objektiver Situationen, zu denen sich die Arbeiter subjektiv verhalten mußten und die im Teil II der vorliegenden Untersuchung erfolgen wird, soll der Versuch unternommen werden, die sie anleitenden Aufgaben, Fragestellungen und Zielsetzungen zumindest ein Stück weit einzulösen bzw. zu beantworten.

3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellungen der Untersuchung

Unsere Untersuchung geht, wie oben ausgeführt, davon aus, daß die Betriebsverfassung das Produkt der Auseinandersetzungen zwischen kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und industriellen Belegschaften im Rahmen des Industriebetriebs als bewußt organisiertem Herrschaftsverband ist, d.h. sich aus dem widersprüchlichen Verhältnis von betrieblichen Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen der Belegschaften und den darauf bezogenen Betriebsordnungsversuchen und Betriebspolitiken der Unternehmens- und Betriebsleitungen ergibt.

Die Aufgabe der Untersuchung besteht nun ganz allgemein darin, die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaften in ihrer Auseinandersetzung mit ihrer gesellschaftlichen Situation vor dem Hintergrund der Betriebsverfassungsversuche der Unternehmens- und Betriebsleitungen zu rekonstruieren.

Dazu ist oben ein theoretischer Bezugsrahmen modellhaft entwickelt worden, der unserer Meinung nach eine sinnvolle und systematische, d.h. bestimmte Schwerpunkte der Darstellung in ihrem Zusammenhang kennzeichnende, Aufbereitung des historischen Materials ermöglicht. Der Schwerpunkt der Darstellung soll dabei besonders auf das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften in seiner Bedeutung für deren betriebliches Mitbestimmungsstreben gelegt werden.

Hierdurch soll vor allem deutlich gemacht werden, daß der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung ein

Mitbestimmungsstreben zugrundeliegt, das sich historisch entwickelt hat, insofern es in voraussetzungsvollen und widersprüchlichen Prozessen entstanden und geprägt worden ist, und das darum keinesfalls selbstverständlich war und ist, sondern bestimmte Voraussetzungen hat. Die gegenwartsbezogene Rekonstruktion der realen Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und ihrer einzelnen Mitglieder im Verhältnis zu den organisierten Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiterbewegung und den ebenfalls organisierten Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmens- und Betriebsleitungen erfordert eine sowohl historische als auch systematische Vorgehensweise. Dabei geht es uns darum, Geschichte zwar 'historisch' aufzufassen, also in ihre jeweiligen Zusammenhänge einzuordnen und entsprechend ihrer damaligen Bedeutung darzustellen. Dieses Verständnis und die Kenntnis von Geschichte sollen jedoch zur soziologischen Erklärung von gesellschaftlichen Prozessen der Gegenwart beitragen ¹⁾.

Eine solche Auffassung schließt unseres Erachtens notwendig ein, daß die (aktuelle) Politik immer Objekt eines kritischen Erkenntnisprozesses bleiben muß. Auf die Thematik unserer Untersuchung bezogen heißt dies, daß die Kenntnis der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung ²⁾ der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens die Funktion des Verständnisses der Gegenwart haben und nicht zukünftige Politiken erklären soll in dem Sinne, daß dann diese Politiken Subjekt der Diskussion werden. Weiterhin bedingt die Rekonstruktion der Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung, wie wir sie verstehen, eine Vorgehensweise, die die Erfassung der Totalität der gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensbereiche annähernd er-

1) Vgl. dazu H.Seiffert:Einführung in die Wissenschaftstheorie, 2 Bde., 5. unv.Aufl., München, 1973, Bd.2, besonders Kapitel 'Historische und systematische Fragestellung', S. 152-195.

2) Eine adäquate Kenntnis schließt natürlich auch die Kenntnisnahme der 'Logik der historischen Situation' mit ein, "in der eine spezifische Konstellation von Faktoren besteht, die immer auch kontingente Faktoren einschließt". (O.Negt: Keine Demokratie ohne Sozialismus. Über den Zusammenhang von Politik, Geschichte und Moral, 2. Aufl., Frankfurt/M, 1977, im folgenden zitiert als: Demokratie, S. 223.)

möglichst, in bewußter Abgrenzung zu Vorgehensweisen, die nach "formallogischen Prinzipien die Dinge vollständig und hierarchisch gliedern, katalogisieren, als auch zu den Weltanschauungen, in denen, seit Kautskys Zeiten, auf jede Frage eine fertige Antwort bereit liegt" ¹⁾.

Dies bedeutet grundsätzlich zweierlei:

- Zum ersten muß, wie Negt und Kluge es nennen, 'das enge Korsett der Ökonomie' ²⁾ verlassen werden, um überhaupt die konstitutiven Elemente der Entstehung und Veränderung der Betriebsverfassung hinreichend erfassen zu können ^{3) 4)};
- zum zweiten lehnt sich der Begriff der gesellschaftlichen Totalität inhaltlich an das von Habermas betonte Verständnis des gesellschaftlichen Lebenszusammenhangs als Ganzheit an, dessen Kategorien sich aus dem Situationsbewußtsein der handelnden Individuen selber ergeben ⁵⁾. Das bedeutet auch, daß die Interpretation bestimmter geschichtlicher Ereignisse hinsichtlich ihrer Relevanz für die aktuelle Betriebsverfassung immer schon von einem bestimmten theoretischen Vorverständnis des Interpretieren von der Sache selbst geprägt ist ⁶⁾,

1) O.Negt: Demokratie, a.a.O., S.222.

2) Vgl. O.Negt, A.Kluge: Geschichte und Eigensinn. Frankfurt/M, 1981, im folgenden zitiert als: Geschichte, S. 404 f.

3) Schon bei Friedrich Engels klingt in dem Brief an Joseph Bloch das Unbehagen an der Auffassung der Ökonomie als alles bestimmender Größe an, das heißt also, daß auch hier schon die gesellschaftliche Totalität auf weit mehr Bereiche als nur jenen ökonomischen sich beziehend verstanden wurde (in: MEW 37, 1.Aufl. Berlin(Ost), 1967, S.462-465, im folgenden zitiert als: Bloch-Brief; sowie auch ders.: Ludwig Feuerbach und der Ausgang der klassischen deutschen Philosophie, in: MEW 21, 1.Aufl., Berlin (Ost), 1862, S. 259-307, im folgenden zitiert als: Feuerbach, S.296 f.); allerdings hören die Gemeinsamkeiten mit Engels bei der in dessen Schrift angelegten 'Didaktik der Natur' auf.

4) Negt/Kluge machen am Beispiel der Sprache deutlich, worum es geht: "Es wäre Unsinn, die Sprache als einen Überbau ... sozusagen als frühere Stufe, Rest der Sozialverfassung, zu deuten. ... Die Sprache ist vom Kapital nicht erfunden worden, nicht einmal hat es sie völlig entfremden können; in dem Faktum von Sprache sind aber gesellschaftliche Eigenschaften versteckt, die auf Assoziation, von der gesellschaftlichen Formation abweichende Bestimmung, zielen". (O.Negt, A.Kluge: Geschichte, a.a.O., S.405).

5) Siehe dazu J.Habermas: Analytische Wissenschaftstheorie und Dialektik, in: Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie, hrsg. v. Th.W.Adorno u.a., 4.Aufl., Darmstadt und Neuwied, 1975, S. 155 - 191, im folgenden zitiert als: Dialektik, S. 164.

oder anders gesagt: die Beschränktheit der Beurteilung eines bestimmten geschichtlichen Zusammenhangs einer Epoche im Rahmen dieses jeweiligen Zusammenhangs wird dadurch aufgehoben, daß man einen Schritt weitergeht und versucht, über die - unbestritten notwendige - Interpretation eines bestimmten historischen Ereignisses in seinem jeweiligen geschichtlichen Zusammenhang hinaus dieses historische Ereignis mittels theoretischer Kategorien zu untersuchen, die dessen Beitrag zu aktuellen Zuständen - wie etwa der heutigen Betriebsverfassung - zu ermitteln in der Lage sind ¹⁾.

Dabei wird davon ausgegangen, daß die gesellschaftliche Totalität immer auch durch ein bestimmtes Maß von Zufälligkeiten gekennzeichnet ist, die sich den allzu rasch zu findenden 'Gesetzen der geschichtlichen Entwicklung' entziehen, und die am besten mit Rosa Luxemburg als "antisystematisches, spontanes Moment der Realitätsbeziehung" zu bezeichnen sind ²⁾.

Zusammenfassend stellt sich also die Aufgabe, die geschichtlich-gesellschaftliche Entwicklung des von uns so im Gegenstand der Untersuchung entfalteten Komplexes einer Betriebsverfassung, insbesondere ihrer bisher in der Forschung relativ vernachlässigten subjektiven Voraussetzungen, ausgehend von der gegenwärtigen Aktualität (die ja Ergebnis dieses geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses in dem Sinne ist, daß Sein und Werden als dialektische Einheit zu sehen ist) in ihren charakteristischen, empirisch feststellbaren Stufen zu rekonstruieren und die jeweils wesentlichen Entwicklungsbedingungen einsichtig zu machen.

In diesem Zusammenhang muß es darauf ankommen, sowohl für die verschiedenen Phasen der Industrialisierung der Arbeit als auch der privatkapitalistischen Marktkonkurrenz die typischen Positions- und Situationsveränderungen im Industriebetrieb für Belegschaft und Leitung und deren (objektiven und subjektiven) Handlungsvoraussetzungen und Verhaltensbedingungen herauszuar-

Fußnote 6) von Seite 178: Eine derart 'lebenswissenschaftliche' Auffassung vom Vorgehen des Wissenschaftlers liegt auch der Phänomenologie zugrunde, zur Phänomenologie siehe für viele A. Schütz: Gesammelte Aufsätze, 3 Bde., Den Haag, 1971.

1) Vgl. J.Habermas: Dialektik, a.a.O., S.165.

2) Zitiert nach O.Negt: Demokratie, a.a.O., S. 222 f.

beiten, um die jeweiligen gesellschaftlichen, insbesondere politisch-sozialen Rahmenbedingungen in den allgemeinen Lebensweisen und politischen Integrationsformen im Verhältnis dazu beurteilen zu können.

Wir gehen davon aus, daß wir, wenn auch nur im Prinzip diese Aufgabe erfüllt wird, allgemeine Erkenntnisse über die Funktions- und Bestandsbedingungen der Betriebsverfassung und über die Möglichkeit ihrer Entwicklung erhalten können.

Dazu bedarf es neben der anhand des Gegenstandes der Untersuchung erfolgten systematischen Entfaltung gesellschaftlicher Zusammenhänge des Entwurfs eines Schemas der geschichtlichen Entwicklung, das die zeitlichen und sachlichen Schwerpunkte der Darstellung festlegt.

Es lassen sich im großen und ganzen mehrere Phasen oder Stufen der Entwicklung der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens unterscheiden. Dabei stellen die Phaseneinschnitte Flucht(knoten)punkte dar, die jeweils unterschiedliche Entwicklungen der ökonomisch-politischen Herrschaftsbedingungen schwerpunktmäßig kennzeichnen.

Die Diskussion der geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und der Betriebsverfassungsversuche der Unternehmensleitungen in unterschiedlichen Phasen und Stufen geht von der (später noch genauer zu diskutierenden) zentralen Annahme aus, daß sich die Betriebsverfassung von einer absoluten Herrschaft der jeweiligen Unternehmensleitungen im Betrieb, die durch Konfliktdrückung gekennzeichnet war, zu einer bestimmten Art der Liberalisierung des Verhältnisses zwischen industriellen Belegschaften und Leitungen im Sinne wechselseitiger Verhandlungsbereitschaft und Anerkennung von industriellen 'Grundrechten' und damit einer geregelten Konfliktaustragung und Versachlichung von Herrschaftsausübung entwickelt hat.

Es gilt, die unterschiedlichen Phasen und Stufen anhand dieser (begründeten) Annahme deutlich zu kennzeichnen, wobei es nicht darauf ankommt, die Phasen zeitlich exakt gegeneinander abzugrenzen, sondern die inhaltlichen Unterschiede, bezogen auf den Gegenstand der Untersuchung, in ihren Schwerpunkten darzustellen.

Die Rekonstruktion der geschichtlichen Entwicklung der industriellen Betriebsverfassung beginnt mit deren Vorformen, also noch vor der eigentlichen Industrialisierung Deutschlands. Dies läßt sich wie folgt begründen:

Der industrielle Kapitalismus entstand und entwickelte sich auf der Basis der vorindustriellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse, die daher im einzelnen möglichst konkret rekonstruiert werden müssen, um die Ausgangsbedingungen des subjektiven Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften kennzeichnen zu können.

Daneben zeichnen sich insbesondere die Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer in der ersten Stufe der Industrialisierung - also rund bis 1890 - in weitgehender Ermangelung anderer Vorbilder durch eine Übernahme vor allem patriarchalisch-autoritär, in Deutschland spezifisch militärisch-halbfeudal geprägter Gestaltungs- und Normierungsversuche der sozialen Arbeitsbeziehungen zwischen Betriebsbelegschaft und Unternehmer in der Fabrik aus.

Weiterhin ergibt sich aus der Auffassung von Betriebsverfassung als geschichtlich zu verstehendes und gesellschaftlich zu erklärendes Ergebnis eines mehrstufigen und komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses, dessen Kern die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit ist, daß dessen Rekonstruktion als eine vom Denken und Handeln der Beteiligten bedingten Wirtschafts- und Sozialentwicklung die objektiven und vor allem subjektiven Bedingungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter, wie es dem Kampf um die Betriebsverfassung zugrundeliegt, in den Mittelpunkt der Untersuchung stellen muß. Von daher ergibt sich die Notwendigkeit einer hinreichenden Klärung der Anforderungen industrieller Lohnarbeit und bürgerlichen Daseins an die Arbeiter im Vergleich zu den vorindustriell geprägten Arbeits- und Lebensweisen. Daher ist es sinnvoll, die Darstellung der Herausbildung der industriellen Betriebsverfassung schon mit der Diskussion vor- und protoindustrieller Arbeits- und Lebensweisen zu beginnen.

Wir setzen weiterhin voraus, daß eine soziologische Analyse der Betriebsverfassung, die sich um die Erklärung der realen Ent-

wicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften bzw. individuellen Arbeiter im Verhältnis zu den entsprechenden organisierten Bestrebungen der Arbeiterbewegung, diesem Streben Ausdruck zu verleihen, und den ebenfalls organisierten Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmer bemüht, also einen äußerst komplexen Zusammenhang zu erfassen versucht, keine historisch-berichtende Darstellung sein kann, sondern historisch-analysierend vorgehen muß.

Es geht hauptsächlich darum, die gesellschaftlich bedingte Entwicklung des subjektiven, arbeitsbestimmten und betriebsbezogenen Denk- und Handlungsgefüges der industriellen Belegschaften und der Durchsetzung von Betriebsverfassungsversuchen und Betriebspolitiken der Unternehmens- und Betriebsleitungen in kapitalbestimmten Unternehmen bis hin zu dem, was unter aktueller Betriebsverfassung verstanden wird, am historischen Material herauszuarbeiten.

Unter diesem Aspekt läßt sich festhalten, daß bereits die Betriebsverfassung, wie sie sich während der Weimarer Zeit im Rahmen einer politisch instabilen, konfliktträchtigen Situation herausgebildet hat, jene formalen Grundstrukturen aufweist (Betriebsrat, Aufsichtsrat, Tarifvertrag usw.), wie sie grundsätzlich für die aktuelle Betriebsverfassung in der Bundesrepublik bestimmend sind ¹⁾. Die Durchsetzung der politischen Arbeiterbewegung und mit ihr der demokratischen Republik verschafften auch der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaften und ihrer entscheidenden Voraussetzung Geltung. Diese Voraussetzung besteht im solidarischen Positions- und Verhaltensgefüge der Belegschaften, dem wiederum zahlreiche individuelle und kollektive Emanzipations- und Anpassungs-, Umstellungs- sowie Einstellungsvorgänge zugrundeliegen. Allerdings bleibt diese Durchsetzung der betrieblichen Mitbestimmung nur beschränkt, weil das Herrschaftsverhältnis zwischen Unternehmens- und Betriebsleitung und Belegschaft nicht aufgehoben, sondern nur relativiert wird. Dabei kann die Regelung der sozialen Be-

1) Nach 1945 erfolgte eine allgemeine Liberalisierung der sozialen Beziehungen sowohl aus ökonomischen Funktions- als auch aus politischen Legitimations- und Bestandserfordernissen, die dann unter dem Stichwort 'Partnerschaft' ideologisiert wurde.

ziehungen zwischen Leitung und Belegschaft als Kompromiß aufgefaßt werden, dessen Bestand davon abhängt, daß die Beteiligten seine Bedingungen als verbindlich anerkennen und entsprechend handeln. Grundsätzlich wird damit die Berechtigung des Mitbestimmungsstrebens innerhalb des Industriebetriebs im Rahmen eines kapitalistischen Unternehmens anerkannt, insofern es mit dem Abbau nicht-funktionaler und sachlich nicht legitimierbarer Herrschaftsansprüche verbunden ist. Die Rekonstruktion der geschichtlich-gesellschaftlichen Herausbildung der Betriebsverfassung¹⁾ und betrieblichen Mitbestimmung mündet schließlich in die Diskussion der aktuellen, als partnerschaftlich-pluralistisch zu bezeichnenden Betriebsverfassung mit dem Ziel der Eröffnung von Perspektiven für eine Konkretisierung und Erweiterung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der industriellen Belegschaften in einem sich an die Darstellung der Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung in Deutschland anschließenden Teil III der vorliegenden Untersuchung, die sich natürlich auch auf die aktualisierten - rechtlichen, politischen, ökonomischen und sozialen - Gegebenheiten beziehen muß.

1) Ein schwieriges - vor allem politisch - Problem ist das der Darstellung der Betriebsverfassung während der faschistischen Diktatur in Deutschland. Da die zu dieser Zeit geltenden staatlichen Bestimmungen zwecks Reglementierung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern eingebunden waren in die faschistische Ideologie der Betriebs- und Volksgemeinschaft (die zwischen beiden eine Interessenidentität voraussetzte), war diese Art des Betriebsverfassungsversuchs an vorindustriellen Arbeits- und Lebensweisen orientiert und dem entwickelten industriellen Kapitalismus inadäquat; sie stellte somit eine Diskontinuität in der Entwicklung der Betriebsverfassung dar.

Vom systematischen Anspruch der Darstellung der Entwicklung der sozialen Beziehungen im Betrieb ausgehend, hat dies zur Folge, daß dieser Zeitraum nicht mit in die Analyse einbezogen wird. Politisch jedoch kann diese Vorgehensweise in fataler Art bestimmte vorschnelle Urteile provozieren, die dann diese Untersuchung genau der gleichen Fehler zeihen, wie er tatsächlich von vielen historischen Darstellungen begangen wird, und der darin besteht, daß die faschistische Diktatur in Deutschland - ob bewußt oder unbewußt - verdrängt, ausgelassen oder falsch wiedergegeben wird (in dem Sinne eines 'Betriebsunfalls' der deutschen Geschichte). Um dieser offenbar unvermeidlichen politischen Verurteilung zumindest teilweise zu entgehen, werden zu gegebener Zeit einige Anmerkungen zur rechtlichen und auch faktischen Veränderung der Strukturen der Betriebsverfassung am Ende der Weimarer Zeit durch das Reichs(arbeits)gericht hin zu einer Orientierung der Betriebsverfassung an faschistische Leitbilder erfolgen.

Neben dieser zeitlichen muß auch eine sachliche Schwerpunktsetzung in der Darstellung der Entwicklungsphasen und -stufen der Betriebsverfassung erfolgen - im übrigen aus grundsätzlich gleichen Gründen. Die geschichtliche Entwicklung der Betriebsverfassung ist am Beispiel von in ihren historischen Voraussetzungen und Entwicklungen unterschiedlichen Teilbereichen (wie Textilgewerbe und Bergbau), repräsentativen Unternehmen (wie Siemens, MAN oder Bosch) und typischer Erscheinungen der deutschen Wirtschaft und Politik (wie der Werksgemeinschaftsbewegung oder auch des Rätekommunismus) als Entwicklung des Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und der Betriebsverfassungsversuche der Unternehmensleitungen als Ausdruck objektiv gegensätzlicher, subjektiver Arbeits- und Betriebsinteressen gegenwartsbezogen zu rekonstruieren ¹⁾.

1) Auf die Erarbeitung eigener - zeitlich und räumlich eng begrenzter - Studien, die das jeweils relevante historische Material sehr viel differenzierter zur Betrachtung bringen können als dies bei einer Gesamtdarstellung möglich ist - und auf die Erarbeitung bisher nicht verwerteter Quellen mußte verzichtet werden, was nicht in erster Linie auf das begrenzte Zeitbudget der Untersuchung zurückzuführen ist. Wie schon oben erwähnt, geht es nicht darum, in einen Wettstreit mit den Sozialhistorikern einzutreten, sondern darum, die Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen der industriellen Belegschaften und der darauf bezogenen Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer sowie ihre gegenwärtige Wirklichkeit realistisch als Produkt einer gesellschaftlich bedingten, geschichtlichen Auseinandersetzung in ihrer politischen Aktualität darzustellen. Insofern geht es nicht um eine historisch möglichst lückenlose, alle verfügbaren Quellen einbeziehende und hochspezialisierte Detailanalyse, sondern der Schwerpunkt muß - wenn auch in Kenntnis des wesentlichen historischen Materials - auf die Herausarbeitung der allgemeinen gesellschaftlichen Bedeutung dieser historischen Entwicklung in bezug auf den zu untersuchenden Gegenstand gelegt werden.

Das schließt natürlich auch eine intensive Befassung mit relevanten neueren lokal- und regionalgeschichtlichen Forschungen mit ein; einen Überblick über die in den letzten Jahren stark vermehrten lokal- und regionalgeschichtlichen Forschungen gibt K.Tenfelde: Wege zur Sozialgeschichte der Arbeiterschaft und der Arbeiterbewegung. Regional- und lokalgeschichtliche Forschungen (1945 - 1975) zur deutschen Arbeiterbewegung bis 1914, in: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für historische Sozialwissenschaft, Sonderheft 4: Die moderne deutsche Geschichte in der internationalen Forschung 1945 - 1975, Göttingen, 1978, S. 197 - 255, im folgenden zitiert als: Regionalforschungen.

Die Textilindustrie gilt allgemein als die klassische Industrie der industriellen Revolution. Die Textilherstellung war auch in Deutschland zu Beginn des 19. Jahrhunderts der zentrale gewerbliche Bereich. Gleichzeitig war es aber gerade das Textilgewerbe, in dem noch gegen Ende des 19. Jahrhunderts vor- und protoindustrielle Arbeitsweisen eine nicht unwesentliche Rolle spielten. Für das 19. Jahrhundert gilt also, daß im Textilgewerbe handwerkliche, hausgewerbliche und verlagsindustrielle, manufakturelle und fabrikmäßige Arbeits- und Produktionsformen nebeneinander bestanden.

Diese Konstellation läßt gerade das Textilgewerbe geeignet erscheinen, spezifische Unterschiede zwischen vorindustrieller und industrieller Produktion herauszuarbeiten, um so die objektiven Bedingungen des betrieblichen Mitbestimmungstrebens und ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Formen der subjektiven Bewältigung der Arbeits- und Lebenssituationen näher zu bestimmen. Gemäß der Koexistenz von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensweisen im Textilgewerbe bestanden auch die verschiedenen Formen ihrer subjektiven Verarbeitung und Anpassung gleichzeitig nebeneinander.

So bedeutete die hausgewerbliche und handwerkliche Produktion, die in vorindustriellen, relativ "ganzheitlichen" Lebens- und Arbeitszusammenhängen organisiert war, und die im Falle des Hausgewerbes noch zusätzlich zum ansonsten landwirtschaftlichen Erwerb getan wurde, eine Arbeit, die in einem überschaubaren und einheitlichen Lebenszusammenhang stattfand und von daher auch eine soziale Identität relativ unproblematisch, weil anschaulich, mitgab. Diese Überschaubarkeit bezog sich zum Beispiel auf die Rekrutierung (die auf den Familien-/dörflichen Rahmen beschränkt war), auf die Produktion (die zum großen Teil für den Eigenbedarf innerhalb des Hausgewerbes und für den lokalen Markt innerhalb des Handwerks stattfand, die die Anonymität der unbegrenzten Marktbeziehungen ausschloß und die zudem ganzheitlich organisiert war und damit eine Identifizierung mit dem Produkt als solchem zuließ), sowie auf die Qualifizierung (die sich auf ein ganzes Arbeitsleben erstreckte und auch eine Summe von Erfahrungen war).

Diese Zusammenhänge begannen sich im Verlagswesen aufzulösen;

die Produktion wurde zum Teil kapitalisiert, sie erfolgte für den anonymisierten Markt und wurde - was erhebliche Schwierigkeiten für die Arbeiter bedeutete - auf der Geldlohnbasis abgewickelt.

Für die Manufaktur teilweise, und vollständig für die Fabrik, galt die Auflösung des Familienzusammenhangs innerhalb der Arbeit, die sich auch in einer völlig anderen Rekrutierung der benötigten Arbeitskräfte ausdrückte. Hier fehlte die Möglichkeit der stimmigen Bewältigung der Arbeitssituation durch eine Identifizierung mit dem Arbeitsergebnis; der unmittelbar ökonomische Sinn der Arbeit (der in der Gebrauchswertproduktion besteht) war nicht mehr einsehbar, und der soziale Sinn der Arbeit (nämlich deren Beruflichkeit) war in Frage gestellt. Es fehlte die Identifizierung mit der Arbeitsumgebung, mit dem Arbeitsvollzug als solchem (da dieser technisch-arbeitsteilig organisiert war) und mit der Arbeitsautorität (die jetzt immer mehr anonym erschien).

Das heißt also, daß die in der Fabrik gegebene Situation infolge ihrer 'Vermitteltheit' und relativen 'Abstraktheit' wesentlich andere und neue Bewältigungsbedingungen stellte, was gerade für die Arbeiter, die ihre Verhaltensweisen und Handlungen noch an vorindustriellen Maßstäben orientierten, mit besonderen Problemen verbunden war.

Da im Textilgewerbe die verschiedenen Formen und Möglichkeiten der subjektiven Verarbeitung gleichzeitig nebeneinander bestanden, können nun in dieser Untersuchung bestimmte spezifische Einflüsse von unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und -sektoren, die so nicht quantifizierbar gewesen wären, von vornherein weitgehend ausgeschlossen werden. Weiterhin können im Textilgewerbe alle Schritte der Entwicklung von vorindustriellen zu industriellen Verhältnissen und vor allem deren subjektive Verarbeitung beschrieben werden, was die Erklärung unterschiedlicher Ausformungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens vor allem der ersten Industriearbeitergenerationen erst ermöglicht (wobei dies in bestimmten Industrien, die von Anfang an fabrikmäßig organisiert waren - zum Beispiel Schwer(Eisen)-, Chemie- und Elektroindustrie - nicht in ausreichendem Maße der

Fall ist).

Der Bergbau wurde von uns deswegen ausgewählt, weil hier bestimmte Entwicklungen der industriellen Revolution und des demokratischen Prozesses aufgrund der spezifischen deutschen Verhältnisse in einem im Vergleich zu anderen Branchen sehr viel kürzeren Zeitraum abliefen und darum möglicherweise deutlicher zu charakterisieren sind. Für den Bergbau war bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts ein sehr weitgehender staatlicher Einfluß auf alle Fragen der Gewinnung, der Betriebsorganisation und der Arbeitsverhältnisse typisch, der auch eine ständische Einbindung der Bergleute mit einbezog. Diese ständische Einbindung, die durch Festsetzung eines Normallohns durch die Behörde, praktische Unkündbarkeit der Bergleute, soziale Absicherung im Krankheits- und Invaliditätsfall usw. einen sehr realen Hintergrund hatte, fand unter anderem auch im Konfliktverhalten der Bergleute ihren Niederschlag, das sich im wesentlichen auf die Form individueller und kollektiver Eingaben und Beschwerden an staatliche Institutionen beschränkte.

Diese Denk- und Verhaltensmuster wurden durch die Bergrechtsreform und die immensen Produktionsausweitungen, wesentlich gefördert durch den Einsatz von Dampfkraft, seit der Jahrhundertmitte grundsätzlich in Frage gestellt. Die Mechanisierung der Produktion, das Entstehen von Großbelegschaften, deren völlig andere Rekrutierung und die Veränderung der Arbeitsorganisation sowie die gesetzlichen Liberalisierungsmaßnahmen brachten eine Anpassung auch des Bergbaus an den Charakter kapitalistischer Produktions- und Arbeitsverhältnisse, die mit statusmindernden Folgen für die Bergleute verbunden war. Die Zusammendrängung dieser umgreifenden Veränderungen auf einen relativ kurzen Zeitraum bietet nach unseren Erkenntnissen die Möglichkeit, deren Einflüsse auf den komplexen Entstehungs- und Entwicklungsprozeß des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und der Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer besonders deutlich herauszuarbeiten. Darum kann auch gerade hier am Wandel des zunächst ständisch orientierten zu anderen Formen des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter bis hin zur gewerkschaftlichen Verbandsbildung als dauerhafter Interessenvertretung, die als komplexer Lern- und Anpassungsprozeß verlaufende Entwicklung vom Stand zur Klasse in ihrer Bedeu-

tung für die Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften exemplarisch untersucht werden. Der Bergbau und das Textilgewerbe haben im Rahmen dieser Untersuchung einen eher exemplarischen Charakter. Die Diskussion ihrer Entwicklung soll lediglich den Schlüssel zu Aussagen vor allem über die Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen bieten.

Diese Funktion verlieren diese beiden Wirtschaftszweige mit dem Aufkommen eines organisierten Kapitalismus. Exemplarische Erkenntnisse über die Betriebsverfassung lassen sich hier eher aus einer Analyse repräsentativer Großunternehmen (z.B. Siemens, MAN, Bosch), bestimmter charakteristischer Betriebsordnungsversuche bzw. Betriebspolitiken (wie zum Beispiel die Werksgemeinschaftsbewegung) gewinnen.

Die allgemeine Skizzierung der Aufgabe und der Vorgehensweise der Untersuchung muß nun abschließend durch eine Beschreibung unserer Absichten und Fragestellungen ergänzt werden, die die Rekonstruktion der geschichtlich-gesellschaftlichen Herausbildung der Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung letztlich anleiten.

Eine dem Untersuchungsprogramm zugrundeliegende wesentliche Absicht besteht darin, die Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften und der darauf bezogenen Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer sowie deren gegenwärtige Wirklichkeit im Rahmen der betrieblich organisierten Herrschaft des 'Kapitals' über die 'Arbeit' sowohl aus der Sphäre einer bloßen Bewußtseinsproblematik als auch aus der Sphäre einer bloßen Machtproblematik herauszunehmen und sie realistisch als Resultat einer struktur- und interessenbedingten, geschichtlichen Auseinandersetzung in seiner politischen Aktualität darzustellen. Die Untersuchung soll sich also bewußt von der Sphäre gesellschaftspolitischer Diskussion^{en} fernhalten, die sich über ihre geschichtlich-gesellschaftlichen Voraussetzungen unklar sind, sich bestenfalls an demokratisch-gesellschaftlichen Ideen oder marktwirtschaftlichen Funktionserfordernissen orientieren und daher ideologieverdächtig sind. Trotzdem müssen wir uns zu den Elementen und offensichtlich richtigen Einsichten dieser Diskussion verhalten. Grundsätzlich muß diese Untersu-

chung jedoch einen davon unabhängigen, bewußt an den Tatsachen orientierten, diese als Objektivationen institutionsbedingten, aus den Gegebenheiten und Notwendigkeiten der Situationsbewältigung hervorgehenden, subjektiven Denkens und Handelns auffassenden, eigenen Weg gehen.

Diese Absicht zielt darauf hin, eine methodisch gewonnene und systematisch haltbare Erkenntnis der sachlich-praktischen Bedingungen der Verwirklichung, das heißt der solidarischen Festlegung und betrieblichen Etablierung von Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaften sowie der politischen Möglichkeiten, diese Interessen gesellschaftlich durchzusetzen, zu gewinnen.

Indem wir vor allem versuchen, den subjektiven Lern- und Bewußtwerdungsschritten der vom industriell-kapitalistischen Lohnarbeitsschicksal betroffenen Handwerker und Bauern am begrenzten Beispiel der Entwicklung des der Interessenlage des Lohnarbeiters immanenten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens genauer nachzugehen und damit die subjektiven Bedingungen der Kontrolle mit dem Ziel der Veränderung der Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Industrie deutlicher zu machen, geht es uns um

- einen Beitrag zur Realgeschichte der arbeitenden Bevölkerung, von der die Organisationsgeschichte nur ein Teil ist,
- eine soziologische Analyse der Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung, um damit die Diskussion von Betriebsverfassung und Mitbestimmung zu 'versachlichen' im Sinne der Orientierung der Untersuchung an den subjektiven Bedürfnissen, Ansprüchen und Interessen der beteiligten Menschen.

Indem in dieser Untersuchung das dem Mitbestimmungsstreben zugrundeliegende institutionell bedingte und situationsvermittelte Subjekt-Objekt-Verhältnis in seiner politischen Notwendigkeit und geschichtlichen Relativität realistisch am (begrenzten) Beispiel der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften diskutiert wird, soll auch deutlich gemacht werden, daß die Mitbestimmungsdiskussion nur dann weiterführen kann, wenn eine Behandlung der Sache als sachlich-rationales Produkt einer gesellschaftlich bedingten geschicht-

lichen Auseinandersetzung erfolgt und von daher einen Beitrag zu einer betrieblichen Situationsdefinition der Industriearbeiter und ihrer betrieblichen Mit- und Selbstbestimmung leisten kann.

Dabei gehen wir von der Arbeitshypothese ¹⁾ aus, daß die Betriebsverfassung das Ergebnis eines mehrdimensionalen gesellschaftlichen Entstehungs- und Entwicklungsprozesses ist, in welchem Arbeiterinteressen und Unternehmerinteressen sowohl aus ökonomischen Funktions- als auch aus politischen Bestandserfordernissen unter staatlicher Aufsicht und gewerkschaftlicher Partizipation bei Erhaltung des marktwirtschaftlichen Systems der Kapitalverwertung innerhalb der bürokratisch organisierten Betriebe und Unternehmen vermittelt werden. Die gesellschaftliche Rationalität dieses Prozesses besteht in der organisierten, mehrstufigen Bearbeitung des gesellschaftlichen Interessenkonfliktes zwischen Unternehmern und Lohnarbeitern, daß heißt in der Versachlichung und Rationalisierung der betrieblichen, wirtschaftlichen und politischen Herrschaftsverhältnisse in der gesellschaftlichen Aktualität der Bundesrepublik.

Hierauf zunächst aufbauend wollen wir im einzelnen folgenden konkreten Fragestellungen nachgehen:

- Welches waren, geschichtlich-empirisch belegbar, die wesentlichen Umstellungs- und Einstellungsaufgaben und Schwierigkeiten beim Übergang von ständisch gebundener Arbeit (Bauer, Handwerker) in freie Lohnarbeit, die zugleich technisch bedingte und rationalisierungsabhängige Erwerbsarbeit ist und politische Emanzipation im Sinne der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatis involviert?
- Welche Stufen oder Phasen der Bewältigung dieser ökonomisch-politischen Situation der arbeitenden Bevölkerung und damit der fortschreitenden Auseinandersetzung mit dem Widerspruch zwischen privater Aneignung und gesellschaftlicher Produk-

1) Wobei wir mit Seiffert unter einer Hypothese eine "Aussage im Aggregatzustand der Vermutung", die allerdings sehr begründet ist, verstehen; vgl. H.Seiffert, a.a.O., Bd. 1, S. 152 - 155.

tion lassen sich unterscheiden und welches sind ihre wesentlichen Kennzeichen?

- Welche Bedingungen sind anzunehmen für die Entwicklung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften und damit für die Entwicklung des dazu erforderlichen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften? Welches waren typische Formen der darauf bezogenen Betriebspolitik- und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer und Unternehmensleitungen? Welche Formen der Legitimation sind im Rahmen der Entwicklung der Auseinandersetzung zwischen Betriebsleitungen und Belegschaften in welchen gesellschaftlichen Situationen entwickelt worden (Familie, Betriebsgemeinschaft, Militarismus etc.)?
- Welche Gesamttendenz im Hinblick auf die Entwicklung der deutschen Betriebsverfassung ist festzustellen, und hat die Entwicklung des 'Antikapitalismus' der Arbeiterbewegung tatsächlich zur Stellung der ökonomisch-politischen Führungsfrage im Betrieb/Unternehmen geführt oder hat sich die reale Arbeiterbewegung mit einer Kontrolle der Entscheidungen der Unternehmensleitungen im Sinne der gängigen Mitbestimmung begnügt?
- Welches sind die Bedingungen für das Stellen der Führungsfrage bzw. für die Herstellung der "Fähigkeit zur Begründung einer anderen Gesellschaft" (Marx), die dann die Führungsfrage zuläßt? Wie ist in diesem Zusammenhang die Aktualität der gegenwärtigen Betriebsverfassung in ihrem gesellschaftlichen Zusammenhang zu beurteilen (Sozialstaat, demokratischer Prozeß, politische Freiheit)?

II. Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland

In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts bildete in Deutschland, damals politisch von Hegel zu Recht als "konstituierte Anarchie" (von Kleinstaaten) bezeichnet, die Landwirtschaft direkt und indirekt den beherrschenden Wirtschaftszweig. Zwei Drittel der Beschäftigten waren Bauern oder gehörten unterbäuerlichen, ländlichen Schichten an. Die gewerbliche Produktion geschah vor allem in noch zünftig organisierten Handwerksbetrieben, wenn auch insbesondere in der Textilproduktion die Haus- und Verlagsindustrie unübersehbare Bedeutung gewonnen hatte und vor allem für den staatlichen Bedarf und oft unter staatlicher Regie Manufakturen entstanden waren. Eine industrielle - d.h. eine im eigentlichen Sinne fabrikmäßige und auf dem Einsatz einer Maschinenteknik beruhende - Produktion existierte nur vereinzelt und auf niedriger Entwicklungsstufe. Obwohl die Bevölkerung schnell wuchs und Proletarisierungsprozesse erheblich zunahmen, war die maßgebende Form des Kapitals das Handelskapital. Dementsprechend war, marxistisch gesprochen, die Subsumtion der Arbeit unter das Kapital allenfalls formell und indirekt. Mancher zeitgenössische Bericht und wahrscheinlich auch verschiedenes statistische Material aus jener Zeit, in denen von "Fabriketablissemments" oder der "modernen Fabrik-Industrie" die Rede ist, sind daher mit Vorsicht zu betrachten, denn die Übergänge insbesondere zwischen Manufaktur und Fabrik waren fließend und ihre Unterscheidung nicht immer eindeutig ¹⁾. Hinter solchen Reden standen oft weniger konkrete Tatsachen als vielmehr allgemeine Eindrücke von der wachsenden Mobilisierung, Pauperisierung, dichterem Konkurrenz und zunehmenden Entagrarisierung der arbeitenden Bevölkerung, deren Symbole Manufaktur und Fabrik waren.

1) Die Fabrik unterscheidet sich von der Manufaktur durch die Existenz eines Maschinensystems, innerhalb dessen "der Arbeitsgegenstand eine zusammenhängende Reihe verschiedener Stufenprozesse durchläuft, die von einer Kette verschiedenartiger, aber einander ergänzender Werkzeugmaschinen ausgeführt werden". (K. Marx: Kapital I, a.a.O., S.400) Dieses Maschinensystem bedingt auch ein verändertes Prinzip der Arbeitsteilung: "In der Manufaktur müssen Arbeiter ... jeden besondern Teilprozeß mit ihrem Handwerkszeug ausführen. Wird der Arbeiter dem Prozeß angeeignet, so ist aber auch vorher der Prozeß dem Arbeiter angepaßt.

Da in dieser Zeit, im Horizont der Gleichheits- und Freiheitspostulate der Französischen Revolution und des Verfalls der bisherigen ständischen Ordnungen, Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse allgemein problematisch wurden, jedoch die neuen industriell-kapitalistischen Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse nur erst exemplarisch sichtbar waren, waren die Beziehungen zwischen dem noch langsam wachsenden industriellen Proletariat und seinen sich etablierenden, neuen Herren noch "unpolitisch-moralisch", d.h. vor einem traditionellen Hintergrund durch allgemeine Erwartungen, aber nicht durch spezifische Erfahrungen, bestimmt. In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es daher auch keine verfestigten Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern und dementsprechend Betriebsverfassungen. Es war vielmehr die Zeit, in der sich eine solche Aufgabenstellung erst herauskristallisierte und mögliche Antworten antizipiert wurden. Eine Untersuchung der Entwicklung der industriellen Betriebsverfassung in Deutschland im Sinne der Regelung und Verfestigung bestimmter Verhältnisse zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaften muß daher mit der Untersuchung dieser Vorstufe beginnen, an deren Ende erst, nach allgemeiner Auffassung, der Industrialisierungsprozeß in Deutschland seinen Lauf nimmt.

1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen (bis 1848/50)

Die Ausgangsbedingungen der Industrialisierung bildeten sich auf der Grundlage der vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse heraus, die gleichzeitig den Bezugsrahmen für die Vorfor-

Fortsetzung von Fußnote 1) Seite 192

Dies subjektive Prinzip der Teilung fällt weg für die maschinenartige Produktion. Der Gesamtprozeß wird hier objektiv, an und für sich betrachtet, in seine konstituierenden Phasen analysiert." (Ebenda, S. 401) Dadurch wird auch die Stellung des Arbeiters eine wesensmäßig andere. Während in der Manufaktur die Gliederung des Arbeitsprozesses subjektive Kombination von Teilarbeitern ist, "besitzt die große Industrie einen ganz objektiven Produktionsorganismus, den der Arbeiter als fertige materielle Produktionsbedingung vorfindet". (Ebenda, S. 407) Es erfolgt eine Unterordnung des Arbeiters unter die Maschinerie, nicht der Arbeiter wendet die Arbeitsbedingung, sondern umgekehrt die Arbeitsbedingung den Arbeiter an (vgl. ebenda, S. 446).

men industrieller Betriebsverfassungen darstellen. Landwirtschaft und Handwerk als dominierende vorindustrielle Arbeits- und Produktionsformen, dazu Heimindustrie bzw. Verlagswesen und zum Teil auch manufaktuelle Produktion in ihrer jeweils spezifischen Bedeutung für das Arbeiten und Leben der Menschen bedürfen darum einer zumindest Überblickartigen Darstellung ¹⁾.

1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse

Im grundlegenden Unterschied zur fabrikmäßigen Organisation der Arbeit waren vorindustrielle Arbeits- und Produktionsformen, vor allem in Landwirtschaft und Handwerk, primär Familienproduktion, fanden also im Familienverband statt und waren im Falle der Landwirtschaft zunächst vor allem Produktion für den Eigenbedarf, im Falle des Handwerks allerdings von vornherein für den engeren lokalen Markt.

Für die Landwirtschaft hat U.Jegggle eine kurze, aber trotzdem sehr anschauliche Beschreibung der vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse gegeben ²⁾:

Das Leben hob sich kaum von der materiellen Existenzbefriedigung ab ... Der eigene Körper kannte keinen Genuß, nur Arbeit, die Frau und die Kinder waren ebenfalls bloße Arbeitsmittel ... Das bäuerliche Haus zeigt, egal ob groß oder klein, diese Zentrierung auf die Produktion. Stets stehen der Stall und die Scheune im Mittelpunkt, ein von der einfachen Reproduktion abgelöstes Wohnen gibt es nicht. Die Natur ist Arbeitsmittel, das freilich zugleich bedrohlich ist ... Die Arbeit definierte den Tagesablauf, die Jahresphasen, die Lebensabschnitte. Die Kühe (oder die Ziegen und Hähne) weckten einen auf, die Nahrungszeiten waren von den jeweiligen Jahreszeiten und ihren Tätigkeiten abhängig. Im Winter schlief man mehr, leistete man sich mehr Geselligkeit, saß abends bei Kienspan und Kunkel beisammen, aber freie Zeit war das nie. Arbeiten und Leben fielen zusammen.

1) Dieser Überblick verzichtet bewußt darauf, den gesamten Rahmen der ständisch-feudalen Gesellschaft im einzelnen darzustellen, sondern beschränkt sich schwerpunktmäßig auf die verschiedenen Arbeits- und Produktionsformen. Zur Charakteristik dieser Gesellschaft sehr aufschlußreich: N.Elias: Die höfische Gesellschaft. Darmstadt, 1969.

2) U.Jegggle: Alltag, in: H.Bausinger, U.Jegggle, G.Korff, M.Scharfe: Grundzüge der Volkskunde. Darmstadt, 1978, S.81 ff., S.109 f., zitiert nach: W.Jacobeit: Arbeit und Arbeitswerkzeuge, in: J. Kuczynski: Geschichte des Alltags des deutschen Volkes, Bd.1, 1600-1650, Köln, 1980, im folgenden zitiert als: Geschichte des Alltags, S. 342-373, S. 360.

Für die Existenz der in die feudale Grund- oder Gutsherrschaft eingebundenen bäuerlichen Wirtschaft war das Funktionieren der familialen Hausgemeinschaft unabdingbare Voraussetzung ¹⁾. Die in der Regel aus drei Generationen bestehende Hausgemeinschaft (in Mittel- und Westeuropa in der Form des Ausgedinges) bildete zugleich die landwirtschaftliche Produktionsgemeinschaft, die jedem seinen Platz eindeutig zuwies und gleichzeitig die Ausfüllung der mit dieser Position verbundenen Funktionen verlangte. Die Arbeitsteilung in dieser Gemeinschaft war im wesentlichen auf die Zuständigkeit des Mannes für Ackerbau und zum Teil Viehhaltung und die Besorgung alles anderen durch die Frau beschränkt, wobei es allerdings durch die saisonal unterschiedlich anfallenden Arbeitsaufgaben, zum Beispiel in der Erntezeit, Überschneidungen geben konnte. Auch die Kinder wurden bereits im frühen Alter in die bäuerliche Arbeit einbezogen. "Durch die frühe Beteiligung am bäuerlichen Arbeitsleben wurden dem Kind stufenweise die agrarischen Arbeitsverrichtungen vermittelt: die Kenntnisse der dörflichen Umwelt in ihrer ökonomischen Funktion und Bedeutung, der Umgang mit den Haustieren, die Handhabung der Produktionsinstrumente... Auf diese Weise erlangte das Kind den Grad der Naturbeherrschung, wie er ... für den Bauern erreichbar war" ²⁾.

Auch dieses gleichsam 'natürliche' Hineinwachsen der Kinder in die bäuerliche Arbeit deutet darauf hin, daß es eine Trennung von Arbeit und Freizeit, von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens, wie sie für die industrielle Arbeits- und Produktionsweise kennzeichnend und heute schon ganz selbstverständlich ist, in der vorindustriellen Landwirtschaft nicht gegeben hat und nicht geben konnte. Denn nur das in einem einheitlichen Lebensvollzug sozusagen naturwüchsig aufeinander abgestimmte Funktionieren aller Glieder der bäuerlichen Hausgemeinschaft garantierte überhaupt erst deren ökonomische Existenz. So deutet die in den bäuerlichen Hausgemeinschaften übliche Arbeitsmoral des 'Wer nicht schafft, braucht auch nichts zu essen' ³⁾ auf die absolute Not-

1) Vgl. W. Jacobeit, a.a.O., S. 350.

2) Vgl. ebenda, S. 349.

3) Vgl. ebenda, S. 350.

wendigkeit der Beteiligung aller an der gemeinsamen Existenzsicherung hin ¹⁾.

In diesem Sinne haben die Beziehungen der Menschen untereinander in erster Linie materielle Gründe gehabt, waren durch die Arbeits- und Lebensbedingungen durchaus versachlicht ²⁾, aber sie waren immer - und das ist der zentrale Unterschied zu späteren Organisationsformen der Arbeit - personal vermittelt, dabei aber eingebunden in eine brutal-autoritäre Familienstruktur, an deren Spitze der Bauer als 'Patriarch' stand.

Im Rahmen dieses Lebensvollzugs waren Rolle und Funktion der Frau für Arbeit und Produktion nicht weniger wichtig als die des Mannes. Die Feststellung, daß ein Haus ohne Frau wie ein 'Ofen ohne Feuer' ³⁾ sei, erhält ihren Sinn vor diesem Hintergrund. Dementsprechend hoch waren die Anforderungen an Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit der Frau. Eine Weisung im reckenberghischen Land- oder Hausgenossenrecht von 1652, 'wie eine Frau beschaffen sein sollte, so aufn Erbe, oder Kotten ziehen wolle', verdeutlicht dies ⁴⁾:

Soll sein alt 18 Jahr,
Die Gesundheit kundt und offenbar;
Melken, keysen und buttern,
Schweine, Kühe und Kälber auffuttern,
Rocken, heckeln, rippen und schinnen,
Speisen zu rechter Zeit Ihr Mann und Hausgesinne.

Ein anschauliches Bild über die vielfältigen und praktisch nicht endenden Arbeitsaufgaben der Frau in der landwirtschaftlichen Familie liefert ein Bericht über das 'Praktische des Hausbaus im Osnabrückischen', der gleichzeitig die Sachlichkeit und Zweckmäßigkeit zumindest eines Teils der bäuerlichen Arbeitsverrichtungen wiedergibt ⁵⁾:

Der Heerd ist fast in der Mitte des Hauses, und so angelegt, daß die Frau, welche bei demselben sitzt, zu gleicher Zeit Alles übersehen kann. Ein so großer und bequemer Gesichts-

1) Dies weist zugleich darauf hin, daß die vorindustriellen Lebensverhältnisse keineswegs so idyllisch waren, wie sie aus heutiger Sicht erscheinen mögen. Beteiligung aller an der Arbeit, fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit usw. waren nämlich keine Möglichkeit von mehreren, sondern - oft bittere - Notwendigkeit.

2) Vgl. W.Jacobeit, a.a.O., S. 350.

3) Vgl. ebenda.

4) Zitiert nach J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S.227.

5) Zitiert nach ebenda, S. 232.

punkt ist in keiner andern Art von Gebäuden. Ohne von ihrem Stuhle aufzustehen, übersieht die Wirtin zu gleicher Zeit drei Thüren, dankt denen, die herein kommen, heißt solche bei sich niedersetzen, behält ihre Kinder und Gesinde, ihre Pferde und Kühe im Auge, hütet Keller, Boden und Kammer, spinnet immerfort und kocht dabei. Ihre Schlafstelle ist hinter diesem Feuer, und sie behält aus derselben eben diese große Aussicht, sihet ihr Gesinde zur Arbeit aufstehen und sich niederlegen, das Feuer anbrennen und verlöschen, und alle Thüren auf- und zugehen, hört ihr Vieh fressen, die Weberin schlagen, und beobachtet wiederum Keller, Boden und Kammer. Wenn sie im Kindbette liegt, kann sie noch einen Theil dieser häuslichen Pflichten aus dieser ihrer Schlafstelle wahrnehmen. Jede zufällige Arbeit bleibt ebenfalls in der Kette der Uebrigen. So wie das Vieh gefüttert und die Drösche gewandt ist, kann sie hinter ihrem Spinnrade ausruhen, anstatt daß in andern Orten, wo die Leute in Stuben sitzen, so oft die Hausthür aufgeht, jemand aus der Stube dem Fremden entgegengehen, ihn wieder aus dem Hause führen, und seine Arbeit so lange versäumen muß.

Sicherlich waren nicht alle Häuser in derselben Art und Weise gebaut, wie dieser Bericht es beschreibt. Außerdem dürfte es sich bei der hier erwähnten Bäuerin um die Frau eines ökonomisch eher gut gestellten Groß- oder Mittelbauern handeln. Dennoch wird hieraus die Einheitlichkeit des bäuerlichen Lebensvollzugs sehr deutlich, die im Kern über mehrere Jahrhunderte so erhalten blieb. Eindeutige Positionszuweisung und Aufgabenverteilung in der bäuerlichen Lebens- und Arbeitsgemeinschaft, Identität von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens, Überschaubarkeit der personal geregelten Arbeitsbeziehungen und relativ eindeutige Sinngebung der Arbeit, die im Rahmen der agrarischen Naturalwirtschaft zum größten Teil Arbeit für den Eigenbedarf war, führten insgesamt zu einem Verhältnis der Arbeitenden zu ihrer Arbeit, das sich von dem in späteren Arbeits- und Produktionsverhältnissen, insbesondere der industriellen Arbeitsweise, fundamental unterschied. Zwar gab es auch in der Landwirtschaft Elemente der Fremdbestimmung der Arbeit, zum Beispiel für die Landarbeiter, Gesindekräfte und durch die bäuerlichen Frondienste ¹⁾ aufgrund der Einbindung in das Feudalsystem ²⁾. Wesentliches Merkmal dieses Feudalsystems war die Einbindung des Bauern und seiner Familie in bestimmte Abhängigkeitsverhältnisse zum Grundherrn, die

1) Vgl. F.-W.Hennig: Humanisierung und Technisierung der Arbeitswelt. Über den Einfluß der Industrialisierung auf die Arbeitsbedingungen im 19. Jahrhundert, in: Fabrik, Familie, Feierabend. Beiträge zur Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter, hrsg. v. J.Reulecke u.W.Weber, 2.Aufl., Wuppertal, 1978, S.57-88, im folgenden zitiert als: Humanisierung, S.61.

2) Gegen diese Formen fremdbestimmter Arbeit haben die Bauern

zwar zeitlich und regional differierten, die aber immer die absolute Autorität des Grundherrn festschrieben und aufgrund derer den Bauern erhebliche Leistungen an den Grundherrn auferlegt waren.

Im einzelnen geschah diese Einbindung der bäuerlichen Bevölkerung durch ¹⁾:

- personenrechtliche Abhängigkeitsverhältnisse (Leibeigenschaft und Erbuntertänigkeit des Bauern und seiner Familienangehörigen),
- grundherrliche Abhängigkeitsverhältnisse (Nutzungsrecht (dominium utile) des Bauern bei Obereigentum (dominium directum) des Grundherrn).

Personenrechtliche und grundherrliche Abhängigkeit verpflichteten die Bauern zur Leistung von Hand- und Spanndiensten, zu Naturalabgaben sowie zum Gesindedienstzwang, d.h. zur Abstellung vor allem der Bauernkinder als Gesinde der Herrschaft.

Abgesichert wurde die Erfüllung dieser Pflichten zusätzlich dadurch, daß dem Grundherrn sowohl die Polizeigewalt als auch die Patrimonialgerichtsbarkeit oblagen, er also für den Bauern gleichzeitig die rechtsprechende und ausführende Gewalt darstellte.

Da sich die gesamten rechtlichen Bindungen in der Regel auf den Grundherrn konzentrierten, war dessen Autorität, wenn auch traditionell gebunden, für den Bauern unangreifbar und - damit zusammenhängend - nahezu unbezweifelbar. Diese geradezu übermächtige Autorität prägte die Einstellung der Bauern zur Obrigkeit nachhaltig, auch als die ihr zugrundeliegenden rechtlichen Bindungen schon aufgehoben oder zumindest eingeschränkt waren. Allerdings bestimmte die feudal-rechtliche Einbindung der Bauern nicht direkt den unmittelbaren bäuerlichen Arbeitsvollzug, wie er oben beschrieben worden ist.

Fortsetzung Fußnote 2) von Seite 197

übrigens schon früh bestimmte Techniken der Leistungsverweigerung und der Leistungszurückhaltung entwickelt, z.B. durch Langsamarbeiten oder Manipulationen am Arbeitsgerät. Vgl. W.Jacobeit, a.a.O., S. 353 f.

1) Vgl. F.-W.Henning: Die Industrialisierung in Deutschland 1800-1914, 3.Aufl., Paderborn, 1976, im folgenden zitiert als: Industrialisierung, S. 37 f.

Im allgemeinen war die Beziehung zur Arbeit sehr eng, 'man aß, um schaffen zu können, und man schaffte, um etwas zum Essen zu haben' ¹⁾, so daß die soziale Identitätsfindung des einzelnen und seine gesellschaftliche Selbstverortung relativ einfach und entsprechend unproblematisch war.

Die für die vorindustrielle Landwirtschaft gemachten Ausführungen gelten in vielerlei Hinsicht auch für das Handwerk. Überschaubarkeit und Ineinanderfallen der Arbeits- und Lebensverhältnisse, relativ eindeutige religiös überhöhte und durch den Nutzen des hergestellten Produkts bestimmte Sinngebung der Arbeit und personale Regelung der Arbeitsbeziehungen bewirkten auch hier eine enge Beziehung der Arbeitenden zu ihrer Arbeit. Allerdings ergaben sich mit dem Niedergang des Zunftwesens, das in seiner Blütezeit im 14. und 15. Jahrhundert zweifellos ein "der Situation der Zeit angemessene(s) gewerbepolitische(s) Instrument der mittelalterlichen Sozialordnung" ²⁾ bzw. der stadtbeherrschenden Kaufmannschaft gewesen sein mag, seit dem 16. Jahrhundert erhebliche Störungen insbesondere des Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen bzw. Lehrlingen vor allem dadurch, daß der Aufstieg des Gesellen zum selbständigen Meister zunächst erheblich erschwert und schließlich nahezu unmöglich gemacht wurde ³⁾.

Darüberhinaus und damit zusammenhängend haben die "Einfügung der meisten Handwerksgesellen in den Haushalt des Meisters und die Enge des Arbeitsplatzes im Hause des Meisters ... die Arbeitswelt zwar überschaubar, jedoch auch stark abhängig vom persönlichen Verhalten des Meisters und dessen Familie gemacht" ⁴⁾.

Diese enge Abhängigkeit wurde im Unterschied zur Landwirtschaft noch dadurch verstärkt, daß die Arbeit nahezu ausschließlich im

1) Vgl. W.Jacobeit, a.a.O., S. 352.

2) P.John: Handwerkskammern im Zwielficht. 700 Jahre Unternehmerinteressen im Gewande der Zunfthidylle. Köln, Frankfurt/M, 1979, S. 26.

3) Vgl. hierzu ebenda, S. 27-36.

4) F.-W.Hennig: Humanisierung, a.a.O., S.62. Ein sehr anschauliches Beispiel für eine solche Abhängigkeit gibt J.G.A.Probst: Handwerksbarbaren (1774/75), in: W.Emmerich (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe. Autobiographische Dokumente zur Entstehung der Zweiten Kultur in Deutschland, Bd.1: Anfänge bis 1914, Reinbek, 1974, S.63-67. Probst schildert, wie ihn während seiner Lehrzeit als Seiler die rohe Behandlung durch den Meister und dessen Frau bis zum Selbstmordversuch treibt.

Haus und nicht in der Natur verrichtet wurde. Die folgende Beschreibung eines Handwerkerhauses vermittelt einen Einblick in das Leben und Arbeiten im vorindustriellen Handwerk ¹⁾:

Wie das Bauernhaus besteht das Erdgeschoß zumeist aus einem 'großen' Raum, in dem sich alles abspielt: der Handwerksbetrieb, das Kochen, Essen usw. - und bei einstöckigen Häusern schläft auch ein Teil der Hausgemeinschaft, die im Giebel keinen Platz findet, in diesem Raum. 'Die weite Hausflur, die ursprünglich den ganzen Raum des Erdgeschosses einnimmt, dient den Handwerkern für die Entfaltung ihrer Tätigkeit: hier arbeiten Schneider, Schuster, Kürschner, Gerber, hier verkaufen Krämer, Bäcker, Fleischer ihre Waren, gelegentlich wird auch für alle solche Tätigkeit auf die Straße übergriffen. Dem Haushalte dient der Hausflur ebenso, denn der Herd steht hier zum Kochen bereit, zum Kochen wie zum Wärmen. Leichte Zukömmlichkeit vermittelt die breite Thür von der Straße her, die sich in großen Werkshäusern auch zum Thore entfalten kann" 2). Mit wachsendem Wohlstand entstehen, wie im Bauernhaus, abgetrennte Kammern, der Meister mit seiner Familie schläft im Stock darüber, Gesellen und Lehrlinge im Giebel. "Wenn das Erdgeschoß dem bürgerlichen Berufe dient, so ist das darüber aufgeführte Obergeschoß den Bedürfnissen der engeren Familie in besonderen Räumen, zum Zurückziehen und Schlafen gewidmet" 3).

Ungeachtet der spezifischen Unterschiede zwischen landwirtschaftlichen und handwerklichen Arbeits- und Lebensverhältnissen lassen sich einige übereinstimmende Strukturmerkmale herausarbeiten, die sich letztlich aus der in der vorindustriellen Gesellschaft im allgemeinen üblichen Bestimmung der Arbeit als nicht-industrielle Nicht-Lohnarbeit ergeben, wie diese in gleichsam negativer Abgrenzung zu späteren Formen der Arbeit zu bezeichnen ist. Eingebettet in eine ständisch-feudale Gesellschaft mit nur gering entwickelter Geldwirtschaft fanden Arbeiten und Produzieren als Teil eines umfassenden einheitlichen Lebensvollzugs im wesentlichen im Familienrahmen statt. Die Produktion war sehr sinnfällig mit Konsum verbunden; sie erfolgte zum Teil für den Eigenbedarf, zum Teil zwar auch für den Markt, der aber in der Regel ein lokaler, noch nicht anonymer Markt, also noch mit einer persönlichen Bekanntheit der am Markt Agierenden verbunden war. Entsprechend war auch der Naturallohn häufiger als der Geldlohn,

1) J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S.335 f.

2) Arbeitskreis für Haus- und Siedlungsforschung am Wissenschaftsbereich Kulturgeschichte/Volkskunde des Zentralinstituts für Geschichte der Akademie der Wissenschaften der DDR, Protokoll der 16. Jahrestagung, Berlin 1977, S.213, zitiert nach J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S.335 f.

3) Ebenda, S. 218, zitiert nach J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S. 336.

auch bei den Handwerksgesellen wurde zumindest ein Teil ihrer Arbeit durch freie Kost und Logis abgegolten.

Im grundlegenden Unterschied zu späteren Produktionsformen hat es weder in der vorindustriellen Landwirtschaft noch im Handwerk eine Verselbständigung der Leitungsfunktion gegeben. Vielmehr wurde diese naturwüchsig-patriarchalisch durch den bäuerlichen Haushaltsvorstand bzw. den Meister wahrgenommen, die selbst am unmittelbaren Arbeitsprozeß teilnahmen, in dem sich grundlegende Qualifikationsunterschiede noch nicht herausgebildet hatten und - zumindest im Falle des Handwerks - eine gemeinsame Berufsorientierung von Meistern, Gesellen und Lehrlingen vorhanden war. Diese patriarchalische Autoritätsausübung basierte auf ganzheitlich-personalen Beziehungen, da Meister oder Bauer im Rahmen des zugleich ganzheitlichen und ausschnittshaften Lebens- und Arbeitsraums von allen grunssätzlich erreichbar waren.

Das bedeutet nicht, daß etwa das Verhältnis zwischen Meister und Gesellen frei von Spannungen und Konflikten gewesen wäre. Hierbei handelte es sich jedoch in der Regel um undifferenziert-persönliche Konflikte, die im Rahmen einer partikularen ständischen Sozialrationalität, deren gemeinsame Basis das Zunftprinzip war, das nicht zerstört werden sollte, behandelt wurden, und deren Lösung eher der Stabilisierung der einzelnen Person als der Beseitigung struktureller Probleme diente.

Solche Konflikte konnten zunächst auf der Basis der persönlichen Bekanntheit, der gemeinsamen Arbeit und vor allem der sowohl "zwingenden als auch sorgenden Umfassung" ¹⁾ der ständisch gegliederten Gesellschaft verarbeitet ²⁾ oder durch die Möglichkeit der Gesellen zum Wandern, zum Aufstieg zum Freimeister oder

1) W.Conze: Vom 'Pöbel' zum 'Proletariat'. Sozialgeschichtliche Voraussetzungen für den Sozialismus in Deutschland, in: Moderne deutsche Sozialgeschichte, hrsg.v. H.-U.Weehler, Köln, 1966, S. 112-136, S.127.

2) Über einen Konflikt zwischen Meistern und Gesellen berichtet der Leineweber B.Riedel: Meisterwillkür und Gesellenwiderstand (um 1810), in: W.Emmerich (Hrsg.), a.a.O., Bd.1, S.67-69. Bei diesem Konflikt geht es um den Kampf gegen eine - ungerechtfertigte - Geldstrafe gegen einen Gesellen, deren Rücknahme schließlich durch das solidarische Eintreten der Mitgesellen erreicht wird. Die Konfliktregelung erfolgt hier letztlich im Rahmen der Zunft, und die eigentliche Konfliktsache wird offenbar - auch im Bewußtsein der Gesellen - auf das Eingreifen eines zunftfremden Assessors zurückgeführt, der die Geldstrafe verhängt hatte.

zur Bildung von Gesellenverbänden abgeleitet werden.

Eine solche Konfliktverarbeitung mußte allerdings in dem Moment brüchig werden, in dem die zwingenden und sorgenden Wertvorstellungen und Regulierungsmechanismen fragwürdig und untauglich zu werden begannen. Solche Grenzen der Problembearbeitung ergaben sich für die Zünfte zum Beispiel dann, wenn nicht für alle ausreichende Arbeit vorhanden war bzw. die Zünfte in Konkurrenz mit dem Markt (etwa dem Verleger) gerieten, der das schwerfällige Zunftsyst^{em} nicht gewachsen war.

Grundsätzlich jedoch bedurften die Arbeitsverhältnisse und die aus ihnen erwachsenden Konflikte in den alten Produktionsformen noch keiner allgemeinen, d.h. von den im Arbeitsprozeß konkret Tätigen unabhängigen gleichsam objektivierten Regelungen. Vielmehr waren die gesamten Beziehungen personal geregelt und nicht durch Zweck-Mittel-Relationen determiniert.

Darüberhinaus und damit zusammenhängend bestand in der agrarisch-handwerklichen Arbeits- und Wirtschaftsweise mit ihren räumlich verstreuten kleinen Produktionseinheiten eine Kommunikationsstruktur, die aufgrund der Vereinzelung und ländlich-agrarischen Bindung der Rezipienten, der gegliederten ständischen Exklusivität und der diesen entsprechenden Formen der Begrenzung zwar einerseits einen freizügigen Kommunikationsfluß verhinderte ¹⁾, aber andererseits überschaubar und für den einzelnen nachvollziehbar war.

Eine gewisse Ausnahme von diesen einfachen und eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten bestand allerdings hinsichtlich der wandernden Gesellen insbesondere des städtischen Handwerks, und hierin liegt eine der Ursachen für das Entstehen verschiedener Zusammenschlüsse der Handwerksgesellen, auf die an späterer Stelle noch einzugehen sein wird.

Insgesamt läßt sich jedoch festhalten, daß der ganzheitliche und sehr anschauliche Charakter der gesamten Arbeits- und Lebensverhältnisse in Verbindung mit der Ausschnitthaftigkeit der jeweiligen Verhaltens- und Kommunikationsebenen, wie sie sich aus der Segmentation der Gesellschaft ergab, dem einzelnen die Möglichkeit einer relativ unkomplizierten und emotional be-

1) Vgl. K.Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S. 41.

stimmten Identitätsfindung und Handlungsorientierung bot. Für die subjektive Bewältigung der Arbeitssituation reichte damit eine Alltagsmoral aus, die sich letztlich unmittelbar aus dem Verhältnis des Arbeitenden zu seiner Arbeit in mehrfacher Hinsicht ergab.

Aus seinem Verhältnis zum Arbeitsergebnis ergab sie sich insofern, als die Arbeit im allgemeinen auf die Herstellung fertiger Gebrauchsgegenstände gerichtet war und damit sich ihr ökonomischer Sinn unmittelbar ergebnis-anschaulich darstellte.

Das Verhältnis des Arbeitenden zum Arbeitsvollzug war dadurch gekennzeichnet, daß die Arbeit in einer dem übrigen Lebensvollzug zumindest nicht fremden und insofern natürlichen Arbeitsstätte (Werkstatt, Hof, Acker) im Rahmen einer Bekanntschaft oder Verwandtschaft voraussetzenden und insofern naturwüchsigen Arbeitszusammenhangs stattfand, und daß die Teilung der Arbeit entweder am Arbeitenden (Alter, Geschlecht) oder am Arbeitsgegenstand ansetzte und eine entsprechende Arbeitsqualifikation verlangte, die im wesentlichen in einem bis zur Meisterschaft entwickelbaren Können und Wissen bestand.

Ebenso wie das Verhältnis zum Arbeitsergebnis erlaubte damit auch das Verhältnis des Arbeitenden zum Arbeitsvollzug selbst eine unmittelbare Identifizierung mit der Arbeit, weil seine Beziehung zur Arbeit bzw. zu den anderen am Arbeitsprozeß Beteiligten naturwüchsig-personal gewachsen bzw. strukturiert war und damit eine abstrakt-vermittelte subjektive Bewältigung der Arbeitssituation überflüssig machte bzw. im Medium unpolitisch-religiösen Denkens ausreichend erscheinen ließ.

Ähnliches gilt auch für das Verhältnis des vorindustriellen Handwerkers und/oder Bauern zur Arbeitsautorität, die als eine aus dem familiären oder familienähnlichen sozialen Arbeits- und Lebenszusammenhang hervorgehende und insofern patriarchalische Autorität diesen Zusammenhang naturwüchsig eher repräsentierte als beherrschte.

Schließlich führte auch die soziale Sinngebung der Arbeit des Handwerkers oder Bauern als im wesentlichen berufliche, d.h. auf Ausbildung und ständigem Lernen beruhende, ständig und dauerhaft gestellte Tätigkeit, die innerhalb der örtlichen oder regionalen Gemeinde einen Stand bildete, zu einer gesellschaft-

lichen Verortung oder Einbindung des einzelnen, die sich ebenfalls unmittelbar aus der Arbeit selbst ergab, so daß insgesamt die Kriterien zur subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation für den nicht-industriellen Nicht-Lohnarbeiter im oben beschriebenen Sinne in der Alltagsmoral der Menschen gleichsam offen enthalten waren und keiner vermittelten und abstrakten Erarbeitung durch die Betroffenen bedurften.

Wesentliche Strukturelemente der Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und im Handwerk finden sich auch in der Heim- oder Hausindustrie wieder. Im Unterschied zu diesen beiden älteren Produktionsformen erfolgte jedoch hier die Produktion nicht mehr primär zur Deckung des Eigenbedarfs bzw. für den lokalen Markt, sondern für einen weiteren, das heißt auch, anonymen, Markt. Hiermit verbunden war eine erste Trennung von Arbeitsfunktion und Unternehmerfunktion, die zwar den unmittelbaren Arbeitsprozeß selbst noch kaum berührte, aber die Arbeitsbedingungen in einem weiteren Sinne erheblich beeinflusste.

Diese Trennung erfolgte zum Beispiel im Textilgewerbe schon im 14. und 15. Jahrhundert durch das Auftauchen der sich in erster Linie aus dem Handels- und Geldkapital rekrutierenden Verleger, die vor allem der hausgewerblichen Produktion, im Rahmen der Landwirtschaft, aber auch großen Teilen des städtischen Textilhandwerks zwar neue - weitere - Märkte erschlossen, sie gleichzeitig aber auch in ihre Abhängigkeit brachten ¹⁾. Zwar betraf diese Trennung noch nicht unmittelbar den Arbeitsprozeß selbst; dieser vollzog sich weiterhin in den Räumlichkeiten des Heim- oder Hausindustriellen im Rahmen traditionell-verwandtschaftlicher Verhältnisse und überließ die sozusagen naturwüchsige Organisation der Arbeit den unmittelbaren Produzenten selbst. Bestimmte Rahmenbedingungen der Produktion jedoch wurden aufgrund "der räumlichen Trennung von Rohstoffgewinnung und -verarbeitung sowie der Konzentration der lokalen Handelsmärkte in den Spezialmärkten großer Städte" ²⁾ dem Hausindustriellen von außen, vom Verleger, vorgegeben. Die Abhängigkeit des Hausindustriellen vom Verleger entwickelte sich dabei in mehreren Stufen ³⁾. Auf einer ersten Stufe arbeitete der unmittelbare Pro-

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.53 f.

2) Vgl. ebenda, S.53.

3) Vgl. E.Michel, a.a.O., S.52.

duzent mit eigenen Produktionsmitteln und Rohstoffen, verkaufte jedoch seine Arbeitsprodukte - oder zumindest deren größten Teil - zu Stückpreisen an einen Händler, der aufgrund seiner starken Marktstellung und großen Kapitalkraft über ein gewisses Abnahmemonopol verfügte. Auf einer fortgeschrittenen Entwicklungsstufe des Verlagssystems war der Hausindustrielle dann nicht mehr nur zur Abgabe seiner Produktion an einen bestimmten Händler gezwungen, sondern auch zur Abnahme der für die Produktion benötigten Rohstoffe von eben diesem Händler. Lediglich die Produktionsmittel blieben noch Eigentum des Hausindustriellen. Für den Verkauf seiner Produkte erhielt er weiterhin Stückpreise, die der liefernde und abnehmende Verleger jedoch mit den Abnahmepreisen für die Rohstoffe verrechnen konnte, so daß letztlich der Hausindustrielle schon eine Art Stücklohn erhielt, mit dem er allerdings auch noch seine Produktionsmittel finanzieren mußte ¹⁾. Auf einer dritten Stufe der Abhängigkeit schließlich ging dem Heimarbeiter neben dem Eigentum an den Rohstoffen auch noch das Eigentum an den Produktionsmitteln verloren und an den Verleger über ²⁾. Der Hausindustrielle wurde gleichsam zum "häuslichen Lohnarbeiter", der Verlag zum "dezentralisierten Großbetrieb". Die Beziehung zwischen ihm und dem Verleger (in die sich bisweilen auch noch ein sogenannter Faktor oder Zwischenhändler - in England Sweater genannt - schob) kann allerdings noch nicht vollständig als eine des An- bzw. Verkaufs der Arbeitskraft charakterisiert werden, denn der Hausindustrielle verkaufte weiterhin nur die im Produkt verkörperte Arbeit, wobei es prinzipiell gleichgültig war, mit wieviel Personen (Familienangehörigen) oder in welcher Zeit diese Produkte hergestellt wurden ³⁾. Entsprechend blieb die Organisation der Arbeit wie auch ihre zeitliche Einteilung dem Hausindustriellen selbst überlassen. Allerdings unterlagen seine Produkte der Qualitätskontrolle des Verlegers oder des Faktors.

Die Freiheit der Verlegten in der Gestaltung der häuslichen Arbeitsverhältnisse fand allerdings eine weitreichende Beschränkung in ihrer Abhängigkeit vom Verleger bzw. den jeweiligen

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 54.

2) Die Abhängigkeit der Hausindustriellen vom Verleger ging teilweise sogar so weit, daß sie neben ihren Produktionsmitteln auch ihre Hütte an diesen verpfänden mußten. Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.54.

3) Vgl. ebenda, S. 55.

Marktverhältnissen. F.-W.Henning und L.Schneider beschreiben übereinstimmend, daß der Druck der niedrigen Löhne zu einer übermäßigen Ausdehnung der Arbeitszeit und zu einer Einbeziehung sämtlicher halbwegs arbeitsfähiger Familienmitglieder in den häuslichen Arbeitsprozeß zwangen ¹⁾.

Um ein höheres Einkommen zu erreichen, war besonders der textile Heimarbeiter gezwungen, bis zu 12, später bis zu 16 Stunden täglich, selbst ohne Sonntagsruhe, bei seiner monotonen Arbeit zu verbringen, wobei die Familie noch mithelfen mußte. Im 19. Jahrhundert konnte er sein Zimmer kaum noch verlassen und mußte versuchen, 'im Akkord' die Stückzahl seiner Produkte zu maximieren ²⁾.

Und trotzdem war die materielle Existenz der Heimarbeiterfamilie häufig nur dadurch gesichert, daß insbesondere die textile Heimarbeit bis weit ins 19. Jahrhundert hinein nicht die einzige Erwerbsquelle der Heimarbeiter war, sondern durch die Bewirtschaftung eines kleineren Stück Bodens und bescheidene Viehhaltung ergänzt werden konnte. Dies ergibt sich etwa aus einem Bericht aus der die Wuppertaler Textilgewerbe mit Leinwand beliefernde Grafschaft Ravensberg gegen Ende des 18. Jahrhunderts ³⁾:

Im Winter, wenn der Bauer außer Haus wenig Geschäfte hat, sondern sich in seiner Stube mit dem Spinnrade und Weberstuhle beschäftigt, ist seine enge Stube von Menschen, Vieh und Hausrat voll gepfropft ... Kaum kann die schwarze Höhle von Calcuta fürchterlicher sein, als eine solche Spinnstube im Winter. Dazu kommt, daß der arme Bauer bei sehr strenger Kälte seine Ziegen, Hühner und anderes kleine Vieh nebst seinem Gemüsevorrat mit in die Stube nimmt, um sie vor dem Erfrieren zu schützen.

Diese zeitgenössische Schilderung zeigt, neben den engen und drückenden Wohnverhältnissen, deutlich die große Bedeutung des landwirtschaftlichen Nebenerwerbs für den Heimarbeiter, der im Sommer sogar zum Haupterwerb werden konnte.

Die in der Hausindustrie weit verbreitete ländlich-agrarische Bindung der Heimarbeiter war jedoch für diese nicht nur von ökonomischer Bedeutung. In Verbindung mit der Produktion im Fami-

1) Vgl. F.-W.Henning: Humanisierung, a.a.O., S. 63.

2) L.Schneider: Arbeits- und Familienverhältnisse in der Hausindustrie (Heimarbeiterfamilie), in: Seminar: Familien- und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen, hrsg.v.H.Rosenbaum, Frankfurt/M, 1978, S.269-284, im folgenden zitiert als: Heimarbeiter, S.269.

3) Zitiert nach F.-W.Henning: Humanisierung, a.a.O., S.65.

lienverband, der Identität von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens, der fehlenden Trennung von Arbeit und Freizeit, den entsprechend vorgezeichneten Kommunikationsstrukturen usw., bedeutete sie für die Heimarbeiterfamilie zunächst noch ihre Einbettung in einen als einheitlich empfundenen umfassenden Lebensvollzug, der in wesentlichen Punkten mit dem in Landwirtschaft und Handwerk übereinstimmte.

Insofern bewegten sich Leben, Denken und Verhalten der Heimarbeiter zunächst in den traditionellen Bahnen der vorindustriellen Gesellschaft. Dennoch brachten Hausindustrie bzw. Verlagswesen nicht nur durch das oben erwähnte Auftreten des Verlegers und die stärkere Ausrichtung der Produktion am Markt einen Schritt in der allmählichen Herausbildung von Industriearbeit, sondern auch durch die allmähliche soziale Mobilisierung der Heimarbeiter, die Folge ihrer veränderten Einkommenssituation - sie verfügten über ein relativ regelmäßiges, wenn auch niedriges, Geldeinkommen, das die Realeinkommen überstieg - und der damit verbundenen Lockerung der Familienbände und leichteren Familiengründung war. Ohne die Möglichkeit eines (Zu)erwerbs durch Heimarbeit mußte der Bauer etwa folgende Überlegung (hier am Beispiel der Schweiz im 18. Jahrhundert) anstellen ¹⁾:

Ein Bauer calculirte so: Mein Hof mag nicht mehr als einen, höchstens zwey Söhne ernähren, die andern mögen ledig bleiben, oder anderswo ihr Glück suchen.

Mit der Verbreitung der Heimarbeit änderte sich diese Überlegung:

Ich habe drei - vier Söhne, jeder bekömmt etwas an Wieswachs, wenigstens zu einer Kuhe etwas Acker u.s.f. Dieses mag schon ein schönes zum Durchbringen der Haushaltung abwerfen, und die Bearbeitung dieses kleinen Gütgens läßt Zeit genug übrig, sich durch Fabrikverdienst (hier Heimarbeit im Auftrag eines Verlegers, Anm. d.V.) das übrige zu erwerben.

1) Joh.C.Hirzel: Beantwortung der Frage: Ist die Handelsschaft, wie solche bey uns beschaffen unserem Lande schädlich oder nützlich, in Absicht auf den Feldbau und die Sitten des Volkes. Zürich, 1772, S. 129 f., zitiert nach: L. Schneider: Heimarbeiter, a.a.O., S. 271.

Soziale Mobilisierung meint in diesem Zusammenhang jenen "Wandlungsprozeß, durch den die Menschen aus überkommenen institutionellen Bindungen herausgelöst, zugleich aber in einen Prozeß intersubjektiver Kommunikation hineingerissen werden, der wie nie zuvor die unmittelbare Erfahrungswelt primärer Gruppierungen, also der Familie, der Arbeitsgruppe, Freundschaftsbeziehungen, übersteigt" ¹⁾.

Einen weiteren Schritt im Prozeß der allmählichen Herausbildung von Industriearbeit stellte schließlich die Manufaktur als zentralisierter Großbetrieb dar ²⁾. Ihre Entstehung und Entwicklung wurde durch das Aufkommen des Handelskapitals einerseits, die Gründung von Staatsbetrieben im Rahmen einer merkantilistischen Wirtschaftspolitik andererseits vorangetrieben ³⁾. Sie war auf Massenbedarf ausgerichtet, also nur dann sinnvoll, wenn entsprechende Absatzmöglichkeiten bestanden, und trat häufig in Verbindung mit angegliederter Hausindustrie auf. In diesem gemischten System hatten die Hausindustriellen meist Zulieferfunktionen, während in der Manufaktur die Abschlußproduktion, beispielsweise Textildruckerei oder Appretur, durchgeführt wurde.

Die Manufaktur unterschied sich als zentralisierter Großbetrieb in mehrfacher Hinsicht grundlegend von handwerklichen und hausindustriellen Produktionsformen. Sie verlagerte die Arbeit in den geschlossenen Großbetrieb und löste damit die bis dahin weitgehende Identität von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens auf. Zugleich trat hier erstmals eine systematische Organisation des

1) G.Brandt: Industrialisierung, Modernisierung, gesellschaftliche Entwicklung - Anmerkungen zum gegenwärtigen Stand gesamtgesellschaftlicher Analysen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg.1, Heft 1, 1972, S.5-14, S.7, zitiert nach: B.Schäfers, a.a.O., S.39.

2) Nur in diesem Sinne soll der Begriff Manufaktur hier erwähnt werden, obwohl dies historisch nicht immer so gehandhabt wurde. Außerdem sei hier in aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, daß die Industriearbeit sich keineswegs in gerader Linie über die Stufen Landwirtschaft - Handwerk - Hausindustrie - Manufaktur entwickelt, sondern ihre Wurzeln in allen diesen Arbeits- und Produktionsformen hat. Allerdings ist von diesen die Arbeit in der Manufaktur derjenigen in der industriellen Fabrik am stärksten angenähert.

3) Zur Entstehung und Entwicklung der Manufaktur siehe H.Krüger: Zur Geschichte der Manufakturen und der Manufakturarbeiter in Preußen. Berlin, 1958.

betrieblichen Produktionsprozesses durch den Unternehmer selbst auf, deren Notwendigkeit sich aus der innerbetrieblichen Arbeitsteilung ergab und die im wesentlichen darin bestand, die einzelnen Teilarbeiten aufeinander abzustimmen und zu einem Gesamtprozeß zu vereinigen. Dabei blieb allerdings die Arbeitsorganisation im einzelnen noch den Arbeitern selbst überlassen, was sich aus der trotz des im Vergleich zu Handwerk und Hausindustrie weitgehenden Maschineneinsatzes noch großen Bedeutung der Handarbeit in der Manufaktur ergab.

Die Manufaktur verkörperte damit ein neues Prinzip der Gestaltung sozialer Beziehungen im Betrieb, das sich weniger in einer Veränderung der unmittelbar produktiven Arbeit selbst ausdrückte, sondern in einer Trennung von leitender und ausführender Arbeit ¹⁾. Es entstand ein mehrstufiges, hierarchisch aufgebautes System der Arbeitsorganisation, das mit einer komplizierten Entlohnungshierarchie verbunden war: das Werkmeistersystem.

An der Spitze dieser Hierarchie stand der Unternehmer, der den Werkmeister mit fast allen Aufgaben der Betriebsleitung wie Beschaffung von Rohstoffen und Arbeitskräften, Planung und Überwachung der Produktion sowie Entlohnung der Arbeiter betraut hatte und diesen dafür in Form von Stückpreisen bezahlte.

Der Werkmeister seinerseits vereinbarte Stücklöhne mit den handwerklichen Arbeitern, "jenem Kern, von deren Arbeitsaufwand und Geschicklichkeit die Produktion abhing" ²⁾. Diese Handwerker wiederum, die auch als Gesellen, Vorarbeiter oder Zwischenmeister bezeichnet wurden, beschäftigten eine Reihe von Gehilfen, in der Regel ungelernte Arbeiter, Frauen und Kinder, die sie selbst zu entlohnen hatten. Da die Gehilfen ganz von Arbeits-tempo und -intensität des Zwischenmeisters abhängig waren, erfolgte ihre Bezahlung zumeist im Zeitlohn.

Die Organisation der Arbeit selbst verblieb im wesentlichen bei den Zwischenmeistern; der Werkmeister verkörperte in etwa einen Handwerksmeister in einem aus vielen Handwerksbetrieben zusammengesetzten Großbetrieb. Einfluß auf die konkrete Arbeit selbst

1) Vgl. hierzu R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 69 ff.

2) ebenda, S. 70.

nahm er eher indirekt - neben der allgemeinen Aufsicht - durch die Bestimmung der Lohnformen und vor allem die Festsetzung der Lohnhöhe ¹⁾. Die noch weitgehend handwerkliche Arbeitsweise in der Manufaktur stellte dem Werkmeister die Aufgabe, den Arbeitsablauf der subjektiven Kombination von Teilarbeitern möglichst weitgehend anzupassen, d.h. für eine rechtzeitige und planmäßige Versorgung der Arbeiter mit Rohmaterial und Arbeitsmitteln zu sorgen, im übrigen jedoch dem Arbeiter die Gestaltung der konkreten Arbeit selbst zu überlassen. Zwischen Werkmeister und Handwerker fand dementsprechend auch noch eine subjektive, nicht durch ein Maschinensystem vermittelte, Kooperation statt, die Schmiede und Schudlich meinen dürften, wenn sie das Verhältnis des Werkmeisters zu den Arbeitern als in stärkerem Maße kooperativ bezeichnen, als das Verhältnis des Akkordmeisters in der Fabrik zu den un- und angelernten Maschinenarbeitern ²⁾. Der Unterschied zwischen beiden Kooperationsformen scheint uns allerdings weniger in verschiedenen Graden der Kooperation selbst zu liegen, als vielmehr in einem veränderten, im Falle des Maschinensystems gleichsam objektivierten Prinzip. Insgesamt läßt sich festhalten, daß sich für den Handwerker der Rahmen seiner Arbeitsbedingungen durch die Zusammenfassung der Arbeit in einer zentralen Produktionsstätte und durch ihre organisatorische Einbindung in das Werkmeistersystem erheblich gewandelt hatte. Gleichzeitig wies aber der unmittelbare Arbeitsvollzug des Handwerkers in der Manufaktur wie auch sein Verhältnis zu seinen direkten Vorgesetzten noch keine grundsätzliche Veränderung gegenüber handwerklichen bzw. hausindustriellen Arbeits- und Produktionsformen auf.

Der tendenziellen Auflösung vorindustrieller Arbeits- und Produktionsverhältnisse wirkte weiter entgegen, daß auch die Arbeit in der Manufaktur zunächst noch in beträchtlichem Umfang im Rahmen traditioneller verwandtschaftlicher Kooperationsbeziehungen durchgeführt wurde. Die Gehilfen der Handwerker nämlich wurden sehr häufig aus der eigenen Familie, d.h. dem engen Kreis der Frauen, Kinder, Brüder, verwaisten Neffen, rekrutiert ³⁾. Dafür gab es im wesentlichen zwei Gründe: zum

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.71.

2) ebenda

3) Vgl. hierzu N.Smelser: Anpassungen in der Organisation der Familienarbeit an verschiedene Entwicklungsstufen in der Tex-

einen erhöhte die Mitarbeit von Frau und Kindern das Familieneinkommen, zum andern blieben die Kinder unter der Aufsicht der Eltern, wodurch in der Manufaktur sowohl "die traditionellen Werte der Berufs-Ausbildung unter der elterlichen Autorität" perpetuiert wurden ¹⁾, als auch allgemein die patriarchalische Autorität des Vaters durch ein auf verwandtschaftlichen Bindungen beruhendes Netz von Kontrollen ²⁾ teilweise erhalten blieb.

Dennoch hatte sich auch für die Hilfskräfte in der Manufaktur ihre Arbeitssituation verändert. Zwar ähnelte ihre konkrete Tätigkeit und ihre familiäre Einbindung stark den Verhältnissen in der Hausindustrie. Aber ihre gesamte Arbeitssituation wurde nun durch ihre Position am unteren Ende der hierarchischen Struktur der Manufaktur bestimmt. Gerade im Verhältnis Zwischenmeister - Gehilfen ist es in der Früh- bzw. Vorphase der Industrialisierung zu den despotischsten und brutalsten Formen der Herrschaftsausübung gekommen (auch innerhalb der Familie also), die sich aus der Tatsache ergaben, daß der Zwischenmeister seinen Verdienst aus der Differenz zwischen den ihm vom Werkmeister gezahlten Stücklöhnen und den von ihm an seine Gehilfen zu zahlenden Zeitlöhnen ziehen mußte. Die Höhe des Einkommens des Zwischenmeisters war damit in hohem Maße davon abhängig, inwieweit seine ungelernten Arbeitskräfte das von ihm diktierte Arbeitstempo und die von ihm bestimmte Arbeitsintensität mit halten konnten.

Neben der dreistufigen Hierarchie Werkmeister - Zwischenmeister - Gehilfen dürfte es in der Manufaktur noch Arbeiter für bestimmte Einzelarbeiten, zum Beispiel Tischler, gegeben haben ³⁾.

Die Manufaktur verfügte also bereits über eine recht differen-

Fortsetzung von Fußnote 3) S. 210

tilindustrie, in: Familie und Gesellschaftsstruktur, hrsg.v.H. Rosenbaum, Frankfurt/M, 1974, S. 243-257, im folgenden zitiert als: Anpassungen, S. 250.

Smelsers Ausführungen beziehen sich auf England, dürften aber im allgemeinen auf deutsche Verhältnisse übertragbar sein. Bei den von Smelser hier als Fabrik bezeichneten Arbeits- und Produktionsstätten handelt es sich nach unserer Auffassung um Manufakturen.

1) Ebenda, S. 251.

2) Vgl. ebenda, S. 252.

3) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 70.

zierte Belegschaftsstruktur, die sich dadurch noch vielschichtiger gestaltete, daß viele Manufakturen kombinierte Unternehmen waren, ihnen also neben dem zentralisierten Großbetrieb noch Verlagsbetriebe angegliedert waren, die - was die Anzahl der hier beschäftigten Arbeitskräfte betraf - zumeist größer waren als die Manufakturen selbst ¹⁾.

Nimmt man zu dieser Trennung der Arbeiter in betriebsgebundene und hausindustriell beschäftigte noch ihre Zuordnung zu verschiedenen Arbeitsfunktionen und damit auch ihre unterschiedliche Entlohnung, ihre Aufspaltung in Männer, Frauen und Kinder, ihre unterschiedliche Rekrutierung und Qualifikation hinzu, so läßt sich festhalten, daß es im Zeitraum bis etwa 1850 - auch in der Manufaktur - noch kaum integrierte, sondern lediglich segmentierte Belegschaften gab ²⁾.

Diese Segmentation wurde noch durch eine erhebliche lokale Differenzierung der Löhne verstärkt, die sich jeweils auf Ortsebene bildeten und dementsprechend unterschiedlich waren.

Die Segmentation der Belegschaften erschwerte nicht nur die Kommunikation der unmittelbaren Produzenten untereinander und damit das Erkennen, Artikulieren und Durchsetzen möglicher gemeinsamer Interessen gegenüber dem Unternehmer, sei es der Verleger oder der Manufakturier, sie erleichterte gleichzeitig letzteren, ihr Verhältnis zu den Arbeitern zumindest solange auf der Grundlage traditionell-ständischer Gestaltungs- und Normierungsversuche zu definieren, wie diese im Rahmen einer mehr oder minder intakten ständisch-feudalen Gesellschaft einen realen Hintergrund hatten. Diese aber war in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts einem umfassenden Auflösungsprozeß ausgesetzt, der zwar schon vor 1800 seinen Anfang genommen hatte

1) Vgl. P. Borscheid: Textilarbeiterschaft in der Industrialisierung. Soziale Lage und Mobilität in Württemberg (19. Jahrhundert). Stuttgart, 1978, im folgenden zitiert als: Textilarbeiterschaft, S. 56 f., Tabelle 3. Nach dieser - regional begrenzten - Übersicht über die baumwollverarbeitenden Betriebe aus dem Jahre 1832 belief sich die Zahl der im geschlossenen Betrieb tätigen Arbeiter fast überall auf unter 20, während die Zahl der dem Unternehmen angeschlossenen Arbeiter außerhalb des Betriebes meist erheblich größer war und teilweise weit über 100 betrug.

2) Auf die differenzierten Belegschaftsstrukturen schon zu Beginn der Industrialisierung weist auch W. Fischer hin; vgl. W. Fischer: Innerbetrieblicher und sozialer Status der frühen Fa-

und auch nach 1850 noch nicht abgeschlossen war, seine wesentlichsten Impulse jedoch in diesem Zeitraum erhielt.

1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland

Anknüpfend an die Schilderung der vorindustriellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse kann das Deutschland (oder besser die deutschen Gebiete) um 1800 als Agrarland, die Wirtschaftsweise als bäuerlich-handwerklich bezeichnet werden. Die Anteile der Beschäftigten in den einzelnen Wirtschaftssektoren zeigen dies in aller Deutlichkeit ¹⁾:

Im primären Sektor (also vor allem in der Landwirtschaft, dazu in Gartenbau, Forstwirtschaft und Fischerei) arbeiteten 62 % der insgesamt 10,5 Millionen Beschäftigten, im sekundären Sektor (Handwerk, Verlag, Manufaktur, Bergbau, Industrie) dagegen nur 21 % und im tertiären Sektor (Dienstleistungen - Handel, Banken, Verkehr - einschließlich häuslicher und öffentlicher Dienste) 17 %.

Noch prägnanter ergibt sich die dominierende Rolle der Landwirtschaft, wenn nicht nur die in ihr Beschäftigten, sondern auch die von ihr lebenden Menschen in betracht gezogen werden. So schätzt Böhme, daß um 1800 in und von der Landwirtschaft etwa vier Fünftel der rund 20 Millionen Einwohner der deutschen Gebiete lebten ²⁾. Diese Schätzung wird erhärtet durch die Tatsache, daß am Ende des 18. Jahrhunderts etwa 85 % aller Familien in Mitteleuropa ein - zum Teil allerdings schwaches - Bodennutzungsrecht hatten ³⁾.

Fortsetzung von Fußnote 2) S.212

brikarbeiterschaft, in: Die soziale Frage, hrsg.v.W.Fischer u. G.Bajor, Stuttgart, 1967, S.215-252, im folgenden zitiert als: Status. Fischer leitet hieraus ab, daß es bis 1850 eine gemeinsame wirtschaftliche Klassenlage der handarbeitenden Klasse nicht gab, vgl. ebenda, S. 246.

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.20, Tabelle 1.

2) Vgl. H.Böhme: Prolegomena zu einer Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands im 19. und 20. Jahrhundert, 4.Aufl., Frankfurt/M, 1972, im folgenden zitiert als: Prolegomena, S.9.

3) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.45.

Im sekundären Sektor ergibt eine weitere Aufgliederung der Beschäftigtenstruktur, daß um 1800 Handwerk und Verlagswesen (Hausindustrie) innerhalb des gewerblichen Bereichs klar dominierten ¹⁾: 49,9 % aller gewerblich Beschäftigten arbeiteten im Handwerk, 43,1 % im Verlagswesen (Hausindustrie) und nur 7 % in Manufakturen.

Insgesamt waren damit Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland zu Beginn des 19. Jahrhunderts durch das Neben- und Miteinander von agrarischer, handwerklicher, heim- und verlagsindustrieller und manufakturerer, dagegen noch kaum fabrikmäßiger Arbeits- und Produktionsverhältnisse gekennzeichnet, die sich - wenn auch in je spezifischen Differenzierungen - fundamental von industriell-kapitalistischen unterscheiden und zwar nicht nur hinsichtlich Betriebsgröße, maschineller Ausrüstung, Kapitalbedarf, Arbeitsproduktivität, sondern auch und vor allem durch eine grundsätzlich andere Einordnung und Bewertung der Produktion im gesamten Arbeits- und Lebenszusammenhang. Die hierzu im vorigen Kapitel dieser Untersuchung ausführlich dargelegten Befunde seien an dieser Stelle noch einmal anhand der zentralen Ergebnisse einer Studie über die 'Industrialisierung vor der Industrialisierung' zusammengefaßt ²⁾:

Die Einheit von Produktion, Konsum und generativer Reproduktion in Haushalt und Familie des Bauern bildete nicht nur die Basis der Wirtschafts-, Gesellschafts- und Herrschaftsordnung in nichtkapitalistischen Agrargesellschaften; auch im Stadium der Proto-Industrialisierung blieb das 'ganze Haus' ... ein zentrales Moment des sozio-ökonomischen Gesamtsystems - dies freilich in einer durch den zunehmenden Verlust von Landbesitz und agrarischer Subsistenz modifizierten Gestalt ³⁾.

Dementsprechend richteten sich Ziel und Intensität der Produktion nicht auf eine Maximierung des Arbeitsertrags, sondern auf die "Herstellung einer (wie auch immer bestimmten, Anm.d.V.) Ausgewogenheit zwischen der Beschwerlichkeit des Arbeitsaufwands und den Imperativen der familiären Bedürfnisbefriedigung" ⁴⁾. Es entstand hieraus eine auch noch für die protoindustriellen Produktionsformen weitgehend übliche Einheit von Arbeits- und Lebensrhythmus, die auch das Zusammenfallen von

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 73.

2) P.Kriedte, H.Medick, J.Schlumbohm: Industrialisierung vor der Industrialisierung. Göttingen, 1977, S. 90 f. und S.99.

3) Vgl. ebenda.

4) Ebenda.

Ort des Arbeitens und Ort des Lebens einschloß, die die rigore Anpassung des Arbeiters an die durch ein Maschinensystem diktierte Kontinuität des Arbeitsprozesses nicht kannte und in der die Rolle der Arbeitskraft als eine marktgängige und marktabhängige Ware noch weitgehend unbekannt war ¹⁾. Vor diesem Hintergrund konnten noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts Leben und Arbeiten als ein traditionell gewachsener, stabiler Zusammenhang empfunden und interpretiert werden, der die Denkstrukturen und Handlungsweisen des einzelnen weitgehend determinierte und ihm einen Platz in der Gesellschaft zuwies, von dem aus er seine Arbeits- und Lebenssituation bewältigen konnte. E.P.Thompson hat dieses gesellschaftliche Interpretationsmuster zutreffend als die 'moralische Ökonomie der Fürsorge' bezeichnet und sie von der 'politischen Ökonomie des freien Marktes' unterschieden ²⁾, die sich in Deutschland im Zeitraum bis 1850 allmählich durchzusetzen begann.

Angesichts dieser agrarisch-handwerklichen Strukturen in einer ständisch-feudalen Gesellschaft, die für die deutschen Gebiete noch um 1800 bestimmend gewesen sind, muß eine Analyse der entscheidenden Veränderungsprozesse bis 1850 mit einer zumindest knappen Skizzierung der sogenannten Bauernbefreiung und der Einführung der Gewerbefreiheit, vor allem durch die durch die französische Revolution beeinflussten Stein-Hardenbergschen Reformen zu Beginn des 19. Jahrhunderts einsetzen.

Wehler hat darauf hingewiesen, daß die strukturelle Veränderung der ständisch-feudalen Agrarordnung mit dem Begriff 'Bauernbefreiung' nur unzureichend und irreführend bezeichnet worden ist. Er spricht stattdessen von der deutschen Agrarrevolution ³⁾, die bereits im ausgehenden 18. Jahrhundert eingesetzt hatte,

1) Nach den Berechnungen Kuczynskis gab es allerdings um 1800 schon etwa 100.000 freie Lohnarbeiter in Deutschland, vgl. J. Kuczynski: Die Bewegung der deutschen Wirtschaft von 1800 - 1946, 2.Auflg., Meisenheim/Glan, im folgenden zitiert als: Wirtschaft, S. 14.

2) Vgl. E.P.Thompson: Die 'moralische Ökonomie' der englischen Unterschichten, in: Ders.: Plebejische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts. Frankfurt/M, 1980, S. 67-130, im folgenden zitiert als: Moralische Ökonomie, S. 129.

3) Vgl. H.-U.Weher: Das deutsche Kaiserreich 1871 - 1918. Göttingen, 1973, im folgenden zitiert als: Kaiserreich, S. 20.

durch die Rechtsreformen (in Preußen das Edikt von 1807 durch Stein und das Regulierungsedikt von 1811 durch Hardenberg) beschleunigt und formell erst durch die Aufhebung der Patrimonialgerichtsbarkeit und der Polizeigewalt erst nach der Jahrhundertmitte, in letzten Rudimenten sogar erst nach dem Ersten Weltkrieg abgeschlossen wurde ¹⁾. Entscheidende Ursache der Agrarrevolution war die notwendige Weiterentwicklung der aufgrund der feudalen Abhängigkeiten beengten Produktionsverhältnisse, die eine vor allem wegen der Bevölkerungszunahme besonders seit der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts erforderliche Erhöhung der Nahrungsmittelproduktion behinderten ²⁾. Die Einführung neuer Produktionsmethoden (zum Beispiel Bebauung der Brache, Abweichen von der ortsüblichen Fruchtfolge, Stallfütterung der Tiere auch im Sommer usw. ³⁾) konnte in den Bauernwirtschaften nur unzureichend und auf den Gutsflächen nur bei Übergang von der Fron- zur Lohnarbeit gelingen.

Vor diesem Hintergrund sind die Auswirkungen der 'Bauernbefreiung' einzuschätzen:

So führte die im Edikt von 1807 ausgesprochene Steinsche Forderung, daß es in ganz Preußen ab 1810 nur noch freie Menschen geben dürfe ⁴⁾, zwar zu einer allmählichen Lösung der Bauern aus den feudalen Abhängigkeitsverhältnissen. Gleichzeitig machte aber die Form dieser Ablösung, nämlich durch Landabtretung oder Geldzahlung als Entschädigung an den Grundherrn, es insbesondere vielen Kleinbauern unmöglich, zu freiem Eigentum zu gelangen, das zugleich eine ausreichende Existenzgrundlage bilden konnte. Vor allem in den östlichen Provinzen Preußens entstand so aus den ehemaligen Kleinbauern und ihren Familien ein ländliches Proletariat ⁵⁾, das nun als Landarbeiter erneut in

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.48. Henning gibt im übrigen einen detaillierten Überblick über Inhalt, bewegende Kräfte, Durchführung und Auswirkungen der Bauernbefreiung, vgl. ebenda, S. 37-50. Vgl. zur Bauernbefreiung ebenfalls H.Hausherr: Wirtschaftsgeschichte der Neuzeit. Vom Ende des 14. bis zur Höhe des 19. Jahrhunderts, 3.Aufl., Köln, 1966, S. 377-387.

2) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.41.

3) Vgl. ebenda

4) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S.382.

5) Vgl. ebenda, S. 385.

eine - wenn auch andere - Abhängigkeit von den Großgrundbesitzern geriet.

Insgesamt bewirkte die 'Bauernbefreiung' eine Kapitalisierung der Landwirtschaft, indem sie sowohl den Boden in (freies) Kapital verwandelte, zur Schaffung ländlicher Lohnarbeiter beitrug und - hiermit zusammenhängend - eine Weiterentwicklung der landwirtschaftlichen Produktionsverhältnisse und damit eine Erhöhung der Produktivität nach sich zog. So stiegen zum Beispiel die Getreideerträge je Flächeninhalt im ersten Drittel des 19. Jahrhunderts um etwa 10 % und auch die tierische Produktion wurde durch eine Steigerung der Leistung je Tier bzw. eine größere Tierzahl nicht unerheblich erhöht ¹⁾. Allerdings blieb das landwirtschaftliche Wachstum lange Zeit hinter dem Ansteigen der Bevölkerungszahl zurück.

Der bisher grob skizzierte Teil der Stein-Hardenbergschen Reformen beschränkte sich auf ihren Beitrag zur Veränderung der feudalen Agrarstruktur. Die liberalen Reformbestrebungen des Staates bezogen aber auch den gewerblichen Bereich, insbesondere durch die Einführung der Gewerbefreiheit, ein ²⁾.

Ähnlich wie die 'Bauernbefreiung' vollzog sich die Einführung und Durchsetzung der Gewerbefreiheit in einem längerfristigen Prozeß. Ihren ersten bedeutenden formaljuristischen Impuls erhielt sie in Preußen durch das Hardenbergsche Steueredikt von 1810, nach dem die Eröffnung eines Gewerbebetriebes lediglich von der Lösung eines Steuerbescheids abhängig sein sollte ³⁾. Formell abgeschlossen wurde sie erst durch die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869, deren entsprechende Regelungen dann das Reich übernahm ⁴⁾. Im Kern beinhaltete die Gewerbefreiheit die Aufhebung ständischer und zünftischer Herkunft- und Zulassungsbeschränkungen bei der Ausübung eines Gewerbes sowie die Möglichkeit, die Produktionstechniken frei zu wählen. Ihre eigentliche Ursache hatte sie zum einen in der mangelnden Entwicklungsfähigkeit der traditionellen gewerblichen Produk-

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 52 und 54.

2) Zur Gewerbefreiheit vgl. u.a. H.Hausherr, a.a.O., S. 387 - 402 sowie F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 59 - 68.

3) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 63.

4) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 388.

tion, besonders des Handwerks, dessen starre Zunftordnungen vor allem den Übergang zu neuen Produktionstechniken kaum zuließen ¹⁾, zum andern in den nach der französischen Revolution auch auf die deutschen Gebiete ausstrahlenden liberalen Anschauungen ²⁾.

Zum Zeitpunkt der ersten gesetzlichen Reformen zur Gewerbefreiheit fehlten in Deutschland allerdings noch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen für ihre Durchsetzung, so daß sie an Deutschland zunächst fast spurlos vorüberging ³⁾. In diesem Zusammenhang sei auf die bereits erwähnte Dominanz agrarischer und handwerklicher Arbeits- und Produktionsformen um 1800 hingewiesen. Hinzu kam, daß das Fehlen eines inneren Marktes in Deutschland die gewerbliche Entwicklung außerordentlich hemmte. Gegen Ende des 18. Jahrhunderts gab es in Mitteleuropa etwa 1800 Zollschranken, in Preußen allein 67 lokale Zolltarife und ebenso viele Zollgrenzen ⁴⁾.

Hohe Fertigwarenzölle für Einfuhren und hohe Rohstoffzölle für Ausfuhren ⁵⁾ waren die wichtigste Grundlage einer auslaufenden merkantilistischen (in Preußen vor allem kameralistischen) staatlichen Wirtschaftspolitik, die den Schutz der einheimischen Gewerbe und die Füllung der Staatskassen zum Ziel hatte.

Noch 1815 gab es auf den Territorien des alten Reichs 34 souveräne Fürstentümer und vier Freie Reichsstädte ⁶⁾, und erst nach 1818 gelang es Preußen, durch sein Zollgesetz einen einheitlichen Markt für seine damals etwa 10,5 Millionen Einwohner zu schaffen ⁷⁾. Der entscheidende Schritt auf dem Weg zu einem einheitlichen deutschen Wirtschaftsgebiet war die Gründung des

1) Da sich die Gewerbefreiheit vor allem gegen die alten handwerklichen Zunftordnungen richtete, wurde sie von den Zünften entsprechend erbittert bekämpft. Noch im Zuge der Revolution von 1848 forderten vor allem die Meister eine Rückkehr zu alten Zunftvorstellungen.

2) Als Indiz hierfür kann gelten, daß in den linksrheinischen Gebieten die Gewerbefreiheit schon vor 1800, in Westfalen bereits 1808 eingeführt worden war. Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 63.

3) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 387.

4) Vgl. H.Böhme: Prolegomena, a.a.O., S. 9.

5) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 86.

6) Vgl. B.Schäfers, a.a.O., S. 32.

7) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 388.

Deutschen Zollvereins im Jahre 1834, in dessen Gebieten immerhin bereits 23,5 Millionen Einwohner lebten ¹⁾.

Diese preußisch-deutsche Zollpolitik war eingebettet in eine an den Prinzipien des ökonomischen Liberalismus orientierte staatliche Wirtschaftspolitik, die nach der Jahrhundertwende den Merkantilismus allmählich abgelöst hatte. Entsprechend versuchten in Preußen die fast alle dem Liberalismus verpflichteten leitenden Beamten ²⁾, "bei Fabrikanten und Manufakturisten das Zutrauen zu den Prinzipien der Freiwirtschaftslehre zu wecken, ja zu erzwingen" ³⁾. Dies schlug sich - wie zum Teil bereits beschrieben - zum Beispiel nieder in Reformen der Sozial- und Wirtschaftsverfassung, in der Zollpolitik, in Kreditgewährung, Subventionierung, Gründung von Staatsbetrieben, Beschaffung von Maschinen und Informationen usw. ⁴⁾. Allerdings war diese gezielte staatliche Einflußnahme nicht nur mit fördernden, sondern auch hemmenden Elementen verbunden. Indem nämlich die Bürokratie die Leitung und Initiative bei der Bildung einer bürgerlichen Gesellschaft übernahm (die begrifflich autonom und weitgehend ohne staatlichen Einfluß funktionieren will), verhinderte sie im Grunde die volle Entfaltung dieser bürgerlichen Gesellschaft.

Die Organisations- und Verhaltensformen, der Geist und die Leitbilder der Bürokratie drangen in fast alle Bereiche einer von ihr mitgeschaffenen Gesellschaft ein. So trugen private Industrie und Unternehmerschaft, die unter dem Einfluß der staatlichen Gewerbeförderung entstanden, deren Stempel auch noch zu einer Zeit, als sie ihrer gar nicht mehr bedurften ⁵⁾.

Es wäre nun allerdings falsch, die in der ersten Jahrhunderthälfte zaghaft beginnende, nach 1850 sich durchsetzende und in den 1870er Jahren Deutschland von einem rückständigen Land in eine der führenden Wirtschaftsmächte verwandelnde Industriali-

1) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 389.

2) B.Vogel hat allerdings vor kurzem darauf hingewiesen, daß es zumindest bis 1820 auch starke nicht-liberale Strömungen in der preußischen Bürokratie gegeben hat. Vgl. B.Vogel: Reformpolitik in Preußen 1807 - 1820, in: Geschichte und Gesellschaft, Sonderheft 6: Preußen im Rückblick, hrsg.v.H.-J.Puhle u.H.-U.Wehler, Göttingen, 1980, S. 202-223.

3) C.Jantke: Industrialisierung im Deutschland des 19. Jahrhunderts als Problem der Sozialgeschichte, in: Studium Generale, 16. Jg., Heft 10, S. 585-596, S.589.

4) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.41 f.

5) Vgl. ebenda

sierung primär auf die liberale Wirtschaftspolitik bzw. die Zollpolitik zurückzuführen. Hausherr hat zu Recht darauf hingewiesen, daß Deutschlands 'stärkste Waffe im Wirtschaftskampf' die wachsende Bevölkerung und - damit zusammenhängend - die niedrigen Löhne gewesen seien ¹⁾.

Die Bevölkerungszahl hatte seit dem 18. Jahrhundert geradezu explosionsartig zugenommen. Hennings Angaben über die Entwicklung der Bevölkerungszahl in Deutschland zeigen dies ²⁾:

1780 - 21 Millionen Menschen
1800 - 23 Millionen Menschen
1825 - 28 Millionen Menschen
1850 - 35 Millionen Menschen

Allein die preußische Bevölkerung vermehrte sich von 1815 bis 1840 um 37 % und von 1840 bis 1860 noch einmal um 36 % ³⁾.

Die Ursachen für dieses enorme Wachstum lagen in dem Sinken der Sterblichkeit infolge besserer hygienischer Einrichtungen, besserer Krankenbehandlung und zweckmäßigerer Ernährung ⁴⁾ bei gleichzeitiger Aufhebung traditionell die Eheschließungen und Geburtenziffern niedrig haltender rechtlicher Bindungen, das heißt der Untertänigkeit oder gar Leibeigenschaft, der Zunftbeschränkungen und vor allem des Ehekonsens ⁵⁾.

Der sich hieraus ergebende Bevölkerungsdruck schlug sich in einer teilweisen Mobilisierung der Bevölkerung nieder, deren Ausdruck unter anderem Überseeauswanderungen oder Abwanderung in frühe Ballungszentren und Gewerbegebiete waren.

Für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands war dieser Bevölkerungsdruck in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: ⁶⁾

Zum einen sorgte er für ein großes mobiles Reservoir an - zum großen Teil freilich ungelernten - Arbeitskräften für die entstehende Industrie, das wegen des strukturellen Defizits an

1) Vgl. H. Hausherr, a.a.O., S. 390.

2) Vgl. F.-W. Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 17.

3) Vgl. H.-U. Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 22.

4) Vgl. H. Grebing: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, 4. Aufl., München, 1973, S. 20.

5) Vgl. H.-U. Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 22. Die Aufhebung dieser Bindungen bedeutete nicht überall eine Steigerung der Geburtenziffer, aber im Gesamtdurchschnitt war die Sterblichkeit erheblich mehr zurückgegangen als die Geburlichkeit.

6) Vgl. F.-W. Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 19.

Arbeitsplätzen zugleich lohndrückend wirkte. Zum andern erhöhte sich mit der Bevölkerungszahl der Verbrauch, das heißt die für ein wirtschaftliches Wachstum notwendige Nachfrage.

Erst vor diesem gesamten Hintergrund lassen sich die zentralen Veränderungen der deutschen Wirtschaft in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts erklären:

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftssektoren verschob sich von 1800 bis 1850 zuungunsten des primären Sektors auf den sekundären und den tertiären Sektor ¹⁾:

Jahr	<u>Sektoren in % aller Beschäftigten</u>			Beschäftigte insgesamt in Mio
	primärer	sekundärer	tertiärer	
1800	62	21	17	10,5
1825	59	22	19	12,6
1850	55	24	21	15,8

Die Übersicht untermauert auch die Ausführungen zum Ausmaß und zur Funktion des Bevölkerungswachstums: Die Zahl der Beschäftigten stieg von 1800 bis 1850 um rund 50 % (wobei sich hierunter natürlich auch Frauen- und Kinderarbeit verbirgt).

Auffällig ist, daß trotz des Trends zum sekundären und tertiären Sektor (letzteres vor allem aufgrund der wachsenden Handelstätigkeit) der primäre Sektor auch 1850 noch eindeutig dominierte; über die Hälfte aller Beschäftigten arbeitete hier, das heißt vor allem in der Landwirtschaft.

Dieses Ergebnis muß ergänzt werden durch die Strukturveränderung innerhalb des sekundären Sektors im gleichen Zeitraum ²⁾:

Beschäftigte in % aller in <u>allen</u> Sektoren Beschäftigten			
Jahr	Handwerk	Verlag	Manufaktur, Industrie, Bergbau
1800	10,5	9,0	1,5
1835	11,0	10,0	2,0
1850	12,0	10,0	4,0

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 20, Tabelle 1.

2) Zusammengestellt nach F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 130, Tabelle 7.

Es zeigt sich, daß Handwerk und Verlag (Hausindustrie) in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts relativ und vor allem absolut noch zunahmen. Zwar ist diese Zunahme geringer als die in Manufaktur, Bergbau und Industrie, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung sich mehr als verdoppelte, aber dennoch nur etwa ein Fünftel der Beschäftigten von Handwerk und Verlag und sogar nur 4 % der Beschäftigten aller Sektoren ausmachte.

Nimmt man beide Übersichten zusammen, so wird deutlich, daß die deutsche Wirtschaft noch bis 1850 überwiegend agrarisch-handwerklich strukturiert war.

Dennoch hat es in der ersten Jahrhunderthälfte, verstärkt seit ca. 1835, ein beträchtliches - zum Teil auch industrielles - wirtschaftliches Wachstum gegeben, das von einer allmählichen Technisierung der Produktion begleitet und gefördert wurde.

So belief sich die Zahl der Dampfmaschinen in der gewerblichen Wirtschaft Preußens 1850 auf rund 2000 ¹⁾. Die Spitzenleistung je Hochofen stieg von 600 Tonnen Roheisen jährlich im Jahre 1800 über 2000 Tonnen in 1835 auf 10.000 Tonnen in 1875 ²⁾. In der Baumwollweberei wurde Ende des 18. Jahrhunderts der mechanische Webstuhl eingeführt, um die Jahrhundertmitte wurden 4 - 5.000 Stühle mechanisch angetrieben ³⁾; dies nur einige Beispiele ⁴⁾.

Globale Daten zur Entwicklung der Produktion finden sich nur bei J.Kuczynski. Danach war die industrielle Produktion im Zeitraum von 1840 - 50 etwa sechsmal so hoch wie im Jahrzehnt von 1801 - 10 ⁵⁾. Genauere Angaben für die Zeit vor 1850 gibt es unseres Wissens sonst nur für einzelne Branchen. Zum Beispiel stieg das Volumen der Textilproduktion von 1800 bis 1835 um 40 %, von 1835 bis 1873 noch einmal um 250 % ⁶⁾.

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.116, Abb.19.

2) Vgl. ebenda, S. 118.

3) Vgl. ebenda, S. 140.

4) Eine Übersicht über den technologischen Wandel in Deutschland findet sich bei B.Schäfers, a.a.O., S. 41 f., sowie vor allem bei W.Treue: Die Technik in Wirtschaft und Gesellschaft 1800-1970, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrsg.v.H.Aubin u.W.Zorn, Bd.2, Stuttgart, 1976, S. 51-121, für diesen Abschnitt besonders S.51-64.

5) Vgl. J.Kuczynski: Wirtschaft, a.a.O., S. 53 f. Allerdings ist bei diesen Angaben das Abgrenzungs- und Berechnungsverfahren nicht ganz klar.

6) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 146.

Die gesamte Steinkohleförderung Preußens stieg von 1,1 Millionen Tonnen im Jahre 1825 auf 19 Millionen Tonnen im Jahre 1865 ¹⁾. Die Produktion der preußischen Eisenindustrie wuchs von 1822 bis 1834 um etwa 62 % ²⁾ und stieg von 1842 bis 1860 erneut auf etwa das Fünffache an ³⁾.

Eng verbunden hiermit war der Auf- und Ausbau des Eisenbahnnetzes. Zwischen 1835 und 1845 wurden in Deutschland 2.130 km errichtet, bis 1860 dann 11.600 km ⁴⁾.

Die zuletzt genannten Zahlen sollen nun allerdings nicht einen falschen Eindruck der deutschen Wirtschaft vor 1850 erwecken: sie zeigen lediglich, daß es besonders seit 1835 einen gewissen ökonomischen Aufschwung in Deutschland gegeben hat, der aber nichts daran änderte, daß Deutschland weiterhin - etwa im Vergleich zu England - ein rückständiges Land war, dessen wirtschaftliche Struktur von der Landwirtschaft und im gewerblichen Bereich von Handwerk und Hausindustrie bestimmt wurde. Auch die ersten Industriebetriebe jener Zeit sind aus heutiger Sicht Klein-, allenfalls Mittelbetriebe. So beschäftigte Krupp 1824 vier Arbeiter, 1835 67 Arbeiter und 1846 122 Personen ⁵⁾.

Dies berechtigt dazu, auch von den ökonomischen Voraussetzungen her die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts als eine Phase der einsetzenden Auflösung agrarisch-handwerklicher Arbeits- und Produktionsstrukturen zu bezeichnen, die aber dennoch zunächst weiterbestanden und sogar dominierten, allerdings unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Die allmählichen Fortschritte der Produktionstechnik und das Wachstum der Wirtschaft korrespondierten nun keineswegs mit einer allgemeinen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. So betrug die Arbeitszeit 14 Stunden, in einigen Fällen sogar 16 - 18 Stunden täglich ⁶⁾, waren Frauen- und Kinderarbeit trotz eines Überangebots von Arbeitskräften an der Tagesordnung (weil sie billiger als Männerarbeit war), gab es

1) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S.394.

2) Vgl. H.Mottek: Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, 3 Bde., 5. Aufl., Berlin(Ost), 1974, Bd.II, S.113.

3) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S.394.

4) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.162.

5) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 395.

6) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 106.

keine Absicherungen gegen eine Erwerbsunfähigkeit bei Unfall, Krankheit und im Alter.

Wie sich solche Verhältnisse gerade auf die Kinder auswirkten, zeigt sehr drastisch ein Bericht aus dem Rheinland aus dem Jahr 1824 ¹⁾:

Bleiche Gesichter, matte und entzündete Augen, geschwollene Leiber, aufgedunsene Backen, geschwollene Lippen und Nasenflügel, Drüsenanschwellungen am Halse, böse Hautausschläge und asthmatische Zustände unterschieden sie in gesundheitlicher Beziehung von anderen Kindern derselben Volksklasse, welche nicht in Fabriken arbeiteten.

Bei alledem konnten diejenigen, die Arbeit hatten, noch als relativ privilegiert gegenüber der großen Anzahl derjenigen gelten, die im Zuge der einsetzenden Auflösung der traditionellen Arbeits- und Produktionsverhältnisse gar keine Existenzgrundlage hatten, weil sie - wegen der das Wirtschaftswachstum deutlich übersteigenden Bevölkerungszunahme - keinen Arbeitsplatz fanden. Die Existenz dieser frühen 'industriellen Reservearmee' wiederum hatte - wie schon erwähnt - direkte Rückwirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter, insbesondere auf die Reallöhne, deren Niveau - von Ausnahmen bei bestimmten qualifizierten Arbeitern abgesehen - tendenziell niedrig gehalten wurde.

Zuverlässiges statistisches Material über eine generelle Lohnentwicklung vor 1850 gibt es unseres Wissens kaum. Verschiedene Regional- und Branchenstudien liefern - je nach Untersuchungsgegenstand und -zeitraum - Belege sowohl für ein begrenztes Steigen als auch Sinken der Löhne. Allgemein kann jedoch davon ausgegangen werden, daß das Reallohniveau extrem niedrig war und oft nicht zum Leben reichte, wobei zu beachten ist, daß auch die Möglichkeiten der Aufbesserung des Einkommens durch landwirtschaftlichen Nebenerwerb im Rückgang begriffen waren.

Neben den drückenden Arbeitsbedingungen und der prekären Lohnsituation waren auch die Wohnverhältnisse ausgesprochen schlecht. In einem Bericht aus Barmen aus dem Jahr 1847 heißt es dazu

1) Zitiert nach F.-W.Henning: Humanisierung, a.a.O., S. 81.

beispielsweise ¹⁾:

In dem Anbau eines überfüllten Hauses, der einem schlechten Stalle glich, (fand ich) in einem Raum von 12 Fuß Länge, 7 Fuß Breite und 6 Fuß Höhe 10 Personen beiderlei Geschlechts und verschiedenen Alters in einem Bett mit Lumpen bedeckt, in einem anderen Raum unter den Dachziegeln, 6 Fuß lang, 7 Fuß breit und 5 Fuß hoch, 4 Personen, in einem Keller, 10 Fuß lang, 6 Fuß hoch, 8 Fuß breit, 6 Personen.

Insgesamt wurde die wirtschaftliche Entwicklung der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts von einer Massenverelendung begleitet, die den größten Teil der Bevölkerung erfaßte und die etwas prinzipiell Andersartiges war "als die Armenfrage oder das Dasein der Besitzlosen und Dienenden im herkömmlichen Sinn" ²⁾ und entsprechend auch unter einem neuen Schlagwort "Pauperismus" diskutiert wurde. Der Pauperismus war keine unmittelbare und zwingende Folge der beginnenden Industrialisierung in Deutschland. Seine eigentlichen Ursachen ³⁾ lagen vielmehr in dem schon im 18. Jahrhundert einsetzenden Bevölkerungsdruck und den liberalen Agrar- und Gewerbereformen zu Beginn des 19. Jahrhunderts einerseits, in dem Niedergang der protoindustriellen Gewerbe bei gleichzeitig noch zu geringen Kompensationseffekten der Fabrikindustrie andererseits. Es bestand also ein Überschuß an Arbeitskräften bzw. ein Mangel an Arbeitsmöglichkeiten, die Handwerk und Heim- und Verlagsindustrie, letztere vor allem wegen ihrer Konkurrenzunfähigkeit gegenüber den in ganz Europa verbreiteten englischen Industrieprodukten, schon nicht mehr, und die Fabrikindustrie aufgrund ihres niedrigen Entwicklungsniveaus noch nicht zu einem zumindest annähernden Ausgleich bringen konnte.

In den 1840er Jahren erreichte der Prozeß der Pauperisierung seinen Höhepunkt. Besonders in diesen Jahren gab es eine große Anzahl von umherziehenden Armen, die am Ort keinen oder nur kurzfristigen Unterhalt fanden und deswegen zur "Wanderung der Arbeit nach oder auch nur den Bettelchancen nach" ⁴⁾ gezwungen

1) Zitiert nach W.Köllmann: Sozialgeschichte der Stadt Barmen im 19. Jahrhundert. Tübingen, 1960, im folgenden zitiert als: Sozialgeschichte, S. 143.

2) W.Conze, a.a.O., S.113.

3) Vgl. hierzu W.Conze, a.a.O., S.113, sowie P.Kriedte, H.Medick, J.Schlumbohm, a.a.O., S.309 ff. und W.Köllmann: Bevölkerungsgeschichte 1800-1970, in: Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, hrg.v.H.Aubin und W.Zorn, Bd.2

waren, deren Mobilitätsbereitschaft also in erster Linie in ihrer Armut begründet war.

Das erhebliche Ausmaß dieser von vielen Zeitgenossen hauptsächlich als 'Bettlerplage' bezeichneten Erscheinung verdeutlicht ein Bericht aus dem Herforder Gebiet von 1847 ¹⁾:

Niemals habe ich größere Scharen von Bettlern gesehen als in diesem Jahr.' In einem Haus belief sich die Zahl der beteiligten Männer, Frauen und Kinder, die nacheinander an demselben Morgen sich einstellten, auf 250. Mit dem Bettelgesetz ist gegen solche Armut nichts mehr auszurichten.

Staat und Gesellschaft zeigten sich zu einer systeminternen Verarbeitung dieses neuartigen sozialen Phänomens nicht in der Lage, wie u.a. an der partiellen Verlagerung seiner Problematik nach außen deutlich wird: Zwischen 1846 und 1855 verließen rund 1,1 Millionen Auswanderer Deutschland ²⁾. Die sozialpolitischen Aktivitäten des Staates beschränkten sich im Vormärz im wesentlichen "auf die mehr repressiven Kontrollinstrumentarien einer bürokratisierten Armenpolizei" ³⁾. Die Lösung der sozialen Frage wurde weniger in der Behandlung des Pauperismus selbst versucht, sondern - ausgehend von einer den Prinzipien des ökonomischen Liberalismus verpflichteten Grundanschauung - im allgemeinen der Dynamik des industriell kapitalistischen Entwicklungsprozesses überlassen, d.h. im Zuge eines allgemeinen Wirtschaftswachstums von den "Selbstheilungskräften des Marktes" erwartet ^{4) 5)}.

Allerdings boten - wie die oben angeführten Belege zeigen - repressive Sozialpolitik und liberale Wirtschaftspolitik des

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 225
Stuttgart, 1976, S. 9-50, im folgenden zitiert als: Bevölkerungsgeschichte, S. 10 ff.

4) W.Köllmann: Aus dem Alltag der Unterschichten in der Vor- und Frühindustrialisierungsphase, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v.J.Reulecke u.W.Weber, a.a.O., S.11-37, im folgenden zitiert als: Unterschichten, S.20.

1) Zitiert nach ebenda.

2) Vgl. W.Köllmann: Bevölkerungsgeschichte, a.a.O., S.29.

3) E.Pankoke: Sozialpolitik zwischen staatlicher Systematisierung und situativer Operationalisierung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19/1977: Soziologie und Sozialpolitik, hrsg. v.C.Ferber und F.Kaufmann, S. 76-97, S.78.

4) Diese klassische liberale Denkweise hatte zwar in Deutschland eine tendenziell geringere Bedeutung als beispielsweise in England, war aber insbesondere in der preußischen Staats-

preußisch-deutschen Staates bis 1850 kein ausreichendes Instrumentarium zur Lösung der Problematik des Pauperismus.

So waren die Arbeits- und Lebensverhältnisse der auf die Bestreitung ihres Lebensunterhalts durch abhängige Handarbeit Angewiesenen durch eine physisch unmittelbar spürbare materielle Not und Bedrückung durch Armut und Hunger gekennzeichnet, die immer dann in Verzweiflung und unter Umständen eruptive Erhebungen umschlugen, wenn wirtschaftliche Krisen ausbrachen und die herkömmlichen Erwerbsquellen nicht mehr ausreichend waren.

Von den 30er Jahren an wurde daher unter der Decke gesetzter Ordnung und einschläfernder Gewohnheit der Boden für einen möglichen revolutionären Ausbruch bereitet, wie es ihn nie zuvor in Deutschland, abgesehen vielleicht von Unruhen der Reformationszeit, gegeben hatte 1).

Dabei war die physische Unerträglichkeit materiellen Elends nicht allein bestimmend für die Unsicherheit und Haltlosigkeit des frühen Proletariats. Vielmehr versuchte es, seine Position und Situation zunächst mit den Kriterien tradierter vorindustrieller Interpretationsmuster zu verarbeiten, die ihrerseits wiederum in der Auflösung begriffen waren. Wie groß die hieraus sich ergebenden Umstellungsschwierigkeiten für den einzelnen gewesen sein müssen, wird besonders deutlich, wenn man sich die immense Bedeutung vor Augen hält, die Sicherheit, Erfahrung und Tradition für den vorindustriellen Menschen gehabt haben. Denn "so große Angst der Mensch im täglichen Leben vor Gespenstern und Tiergestalten des Teufels, ungünstigen Konstellationen der Sterne und Hexen haben mußte - so sicher konnte er sich in gewisser Weise als Arbeitender fühlen, sei es, daß es galt zu säen und zu ernten, oder Ton zu Gefäßen zu formen, eine Hacke zu schmieden, den Teig zuzubereiten" 2). Diese Sicherheit ergab sich aus der Weitergabe der Arbeitsverrichtungen und -tech-

Fortsetzung der Fußnoten 4) und 5) von Seite 226
bürokratie weit verbreitet.

5) Zu den verschiedenen Entwicklungsstufen staatlicher Sozialpolitik siehe C.Sachße, F.Tennstedt: Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Vom Spätmittelalter bis zum ersten Weltkrieg. Stuttgart, 1980.

1) W.Conze, D.Groh, a.a.O., S. 21 f.

2) J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S. 214.

niken von Generation zu Generation, d.h. die Erfahrungen der Vorgänger wurden aufgenommen, selbst erprobt, bewährten sich und wurden zur eigenen subjektiven Erfahrung, die dann wiederum an die Kinder weitergegeben wurde. Neue, von außen - etwa aus der Wissenschaft - kommende Einflüsse spielten für die Arbeitsverhältnisse keine große Rolle oder wurden den Menschen als solche nicht bewußt, sondern erschienen ebenfalls in der Form der Erfahrung ¹⁾.

Aus Erfahrung gewonnene Sicherheit bestimmte nicht nur die Arbeit der Menschen, vielmehr prägte sie - was bei der Einheitlichkeit des gesamten Lebensvollzugs gar nicht anders möglich war - auch die Ernährung, das Wohnen usw. und nicht zuletzt auch die Gedanken ²⁾. Darum waren die Menschen der vorindustriellen Gesellschaft konservativ. Sie legten mehr Wert darauf, "das in der Erfahrung Bewährte zu übernehmen, als Neues zu erfinden. Wer Neues erfindet, ist ein fremder Zauberer. Wer Altbewährtes gut wiederholt, ist ein tüchtiger Mensch" ³⁾.

Neben Erfahrung und Tradition und in Verbindung damit prägte und ermöglichte die Religion die Bewährung der Lebenssituation der Menschen in vorindustriellen Zeiten, indem sie eine subjektive Verarbeitung sonst nicht erklärbarer Ereignisse und vor allem Unsicherheiten als 'gottgewollt' ermöglichte und damit gleichzeitig eine Haltung der Devotion bei den Menschen verfestigte, die zu einer passiven Hinnahme solcher bedrohlichen Umstände als unabänderlich führte.

Erfahrung, Tradition und Religion waren entscheidende Bezugspunkte des vorindustriellen Lebens, von denen ausgehend erst die Existenz der Menschen in einer ansonsten durch Angst und Gewalt (Seuchen, Hungersnöte, Kriege, Hexen usw.) geprägten Welt objektiv und subjektiv möglich wurde. Sie waren eine unbedingte Notwendigkeit in einer im übrigen unsicheren Welt; ohne sie wären - so J.Kuczynski - die Menschen "als nervöses Wrack verwendet oder durch die Wucht der Gewalt umgebracht worden" ⁴⁾.

1) Vgl. J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., S. 214.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 220.

Vor diesem Hintergrund läßt sich leicht vorstellen, daß das Obsoletwerden der überlieferten und bewährten Erfahrungen, die Auflösung der religiösen Bindungen ¹⁾ und das Infragestellen von zum Teil jahrhundertelangen Traditionen insbesondere für die handarbeitenden Menschen geradezu wie ein Schock gewirkt haben muß. Ihre Lage wurde also nicht nur durch ihre unmittelbar physisch erfahrbare materielle Not bestimmt, sondern gleichzeitig durch ein Bewußtsein der Unsicherheit und Orientierungslosigkeit, das sich aus der Unfähigkeit bzw. Unmöglichkeit ergab, diese Lage pragmatisch zu verarbeiten und damit auch angemessene Lösungsmöglichkeiten für die offenkundigen Probleme zu erkennen. Diese Situation haben Conze und Groh zutreffend beschrieben:

Die sozialen Verhältnisse der Menschen fast aller Schichten und Berufe gerieten ins Gleiten, und ein Gefühl der Unsicherheit breitete sich aus. Man lebte in der Spannung zwischen überkommener Handarbeit und Maschinenarbeit, zwischen Handwerks- oder Hausgewerbe- und Fabrikbetrieb, zwischen Zunftzwang und Gewerbefreiheit, zwischen freier Landwirtschaft und bäuerlicher Hörigkeit, zwischen Standesbehauptung und Privilegienverlust; man lebte jedoch, auf welcher Bewußtseinsstufe auch immer, in der Spannung zwischen der Parole von Volksfreiheit und dem Gebot der Untertanentreue gegenüber dem Monarchen, zwischen orthodoxem und liberalem Christentum, zwischen einem Patriotismus, der an den jeweiligen Landesgrenzen haltmachte, und dem Streben nach einem deutschen Nationalstaat 2).

Der Zerfall der traditionellen Ordnungs- und Wertvorstellungen läßt sich auch als eine Bewegung vom Stand zur Klasse beschreiben, die im übrigen schon vor 1800 einsetzte und um 1850 noch keineswegs abgeschlossen war. "Ihre treibenden Kräfte waren das beschleunigte Bevölkerungswachstum spätestens seit den 1740er Jahren, der zunehmend mit Elementen der Aufklärung verbündete absolutistische Staat seit dem 16./17. Jahrhundert und der Aufstieg des Kapitalismus seit dem Mittelalter" ³⁾.

Der Übergang vom Stand zur Klasse hatte für die Auflösung der traditionellen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsverhält-

1) Vgl. hierzu W.Conze, D.Groh, a.a.O., S. 127.

2) Vgl. ebenda, S. 22.

3) J.Kocka: Stand-Klasse-Organisation. Strukturen sozialer Ungleichheit in Deutschland vom späten 18. bis zum frühen 19. Jahrhundert im Aufriß, in: Klassen in der europäischen Sozialgeschichte, hrsg.v.H.-U.Weehler, Göttingen, 1979, S. 137-165, im folgenden zitiert als: Stand, S. 148.

nisse eine mehrfache Bedeutung ¹⁾. Die für die Bildung der Klasse, d.h. für die Ausstattung der Positionen mit Lebenschancen und Lebensrisiken konstitutionelle Rolle des Marktes war in der ständisch gegliederten Gesellschaft wenn nicht unbekannt, so doch zumindest nicht dominant ²⁾. Zugleich erfolgt die Erfahrung von Ungleichheit und deren Legitimierung in der Klassengesellschaft eher in unpersönlicher, über den Markt hergestellter Weise ³⁾, während in der Standesgesellschaft die Interpretation und Bewältigung struktureller Positions- und Situationsunterschiede zwischen den gesellschaftlichen Großgruppen mit Hilfe traditionell gewachsener und - aufgrund der geringeren Ausdifferenzierung der gesellschaftlichen Strukturen - auch subjektiv nachvollziehbarer Deutungsmuster geschehen konnte. In einer Zeit eines solchen allgemeinen Umbruchs konnte auch der Bestand der traditionellen Autoritäten nicht mehr unbestritten feststehen und die traditionelle ständische Ordnung mit ihren relativ eindeutigen Positionszuordnungen für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Schichten nicht mehr vorbehaltlos akzeptiert werden. Dies galt auch und besonders für die (heterogene) Unterschicht, die begann, aus den alten Schranken herauszubrechen und materielle Ansprüche zu stellen, deren Konfliktverhalten dabei allerdings in hohem Maße durch ihre Befangenheit in konventionellen Anschauungen geprägt wurde.

Konflikte brachen vor allem dann offen aus, wenn die herkömmlichen Arbeits- und Produktionsmethoden sich als nicht mehr rentabel genug herausstellten, um zumindest die physische Existenz der Arbeitenden zu sichern. In diesem Falle konnte es durchaus zu spontanen, eruptiven, notwendig auch brutalen, Erhebungen kommen, die allerdings wegen des weitgehenden Defizits an den einsetzenden gesellschaftlichen Veränderungen angemessenen Interpretationsmustern in der subjektiven Orientierung ihrer Träger rückwärtsgewandt, noch nicht einmal dezidiert antikapitalistisch, waren und darum teilweise den Charakter von Maschinenstürmerei hatten und/oder von der Forderung nach voller Wiederherstellung traditioneller Strukturen, zum Bei-

1) Vgl. hierzu J.Kocka: Stand, a.a.O., S.140.

2) Das bedeutet nicht, daß nicht auch in der Klassengesellschaft die Position des einzelnen durch Geburt bzw. Herkunft vorbestimmt wäre. Allerdings erscheinen hier die Mobilitätschancen tendenziell größer als in einer ständisch gegliederten Gesellschaft.

3) Vgl. J.Kocka: Stand, a.a.O., S. 140.

spiel Zunftordnungen, getragen wurden.

Das bedeutet nun allerdings keineswegs, daß man dieses Verhalten der handarbeitenden Menschen als irrational und chaotisch abtun könnte, wie das aus heutiger Sicht allzu leicht der Fall ist.

Richtig ist, daß die vor- und frühindustriellen Erhebungen sehr häufig durch eine Tendenz, "direkt einzugreifen und eine elementare 'natürliche' Gerechtigkeit durchzusetzen" ¹⁾, und damit auch durch ein erhebliches Maß an Spontaneität und nicht selten eine gewisse Gewalttätigkeit geprägt waren ²⁾.

Hinzu kam in der Regel eine Personalisierung des Gegners, der als "deutlich identifizierbarer Schurke in Gestalt des persönlichen Arbeitgebers, Händlers, Aufkäufers, Bäckers, Grundbesitzers oder Beamten" ganz natürlicherweise verantwortlich gemacht wurde, "wenn die Preise stiegen, die Ernte schlecht ausfiel oder die altangestammten Rechte bedroht waren" ³⁾. Konflikte wurden also nicht als Systemkonflikte ausgetragen - und waren dies auch im Bewußtsein der Aufbegehrenden nicht -, sondern sie suchten sich fast immer eine persönlich-ganzheitliche Zielscheibe, auf die sich der Protest richten konnte.

Dieser so charakterisierte Ablauf der Unruhen und das Verhalten der Unterschichten erklären sich in erster Linie aus den traditionell personal geregelten, in einen einheitlichen Lebensvollzug eingebetteten Lebens- und Arbeitsverhältnisse einschließlich der hiermit verbundenen engen Beziehung des einzelnen zur Arbeit, wie sie für die vorindustriellen Arbeits- und Produktionsformen kennzeichnend waren und die als Bezugspunkt

1) G.Rudé: Die Volksmassen in der Geschichte. Unruhen, Aufstände und Revolutionen in England und Frankreich 1730-1848, 2.Aufl., Frankfurt/M/New York, 1977, S. 218. Rudés Untersuchung bezieht sich auf England und Frankreich. Einige seiner allgemeinen Ergebnisse lassen sich allerdings durchaus auch auf Deutschland übertragen.

2) Bemerkenswert Rudés Feststellung, daß die vorindustriellen Massen bei aller Gewalttätigkeit vor der Vernichtung menschlichen Lebens in aller Regel zurückschreckten, ganz im Gegensatz zu dem von der Gegenseite, der jeweiligen Ordnungsmacht, erhobenen 'Blutzoll' (vgl. G.Rudé, a.a.O., S. 235); eine Erscheinung übrigens, die sich auch im weiteren Verlauf der Geschichte hartnäckig erhalten hat.

3) G.Rudé, a.a.O., S. 221.

gesellschaftlicher Interpretations- und Verhaltensmuster auch noch zum Zeitpunkt ihrer Auflösung eine erhebliche Bedeutung hatten.

Die personale Regelung der Arbeits- und Lebensverhältnisse führte fast zwangsläufig dazu, daß man eine Störung dieser Verhältnisse auch für personal behebbar hielt. Die enge Beziehung zur Arbeit legte folgerichtig nahe, daß man im Konfliktfall direkt dort eingriff, wo man die Wurzel des Übels erkannte, nämlich bei den Maschinen, und diese zerstörte. Und der feste Glaube an eine 'natürliche' Gerechtigkeit schloß auch die Bereitschaft ein, im - dazu meistens lange zurückgestauten - Widerstand bis aufs Äußerste zu gehen und nicht von vornherein auf das taktische Aushandeln eines Kompromisses aus zu sein.

Heute bekanntestes Beispiel einer solchen Erhebung im Vormärz ist der Aufstand von etwa 5000 schlesischen Heimwebern gegen die Arbeits- und Lebenslage in Langenbielau und Peterswaldau im Jahre 1844, die auch mit einer Zerstörung von Maschinen verbunden war und vom Militär blutig niedergeschlagen wurde ¹⁾.

Hier soll jedoch ausführlicher auf einen anderen Konfliktfall eingegangen werden, der die beschriebenen zentralen Strukturelemente vor- und frühindustriellen Protestverhaltens, vor allem die Personalisierung des Gegners und die gewalttätige Entschlossenheit der Aufbegehrenden, sehr deutlich macht. Es handelt sich dabei um die Aktionen der Eisenbahnbauarbeiter der Köln-Mindener Eisenbahn bei Schildesche am 10. und 11. Juli 1845. Um die Möglichkeit zu einer besseren Einordnung dieses Falles zu geben, sei darauf hingewiesen, daß es bei den Eisenbahnbauarbeiten eine der ersten größeren Zusammenballungen von Lohnarbeitern gegeben hat. Nach einer Schätzung von F.-W.Henning betrug in Deutschland der jährliche durchschnittliche Arbeitskräftebedarf für den Eisenbahnbau 1835/40 etwa 37.000, 1841/50 220.000 Arbeitskräfte ²⁾, die jeweils auf mehrere Großbaustellen verteilt waren.

Ausgangspunkt der Aktionen von Schildesche waren Lohnforderun-

1) Vgl. E.Todt, H.Radandt: Zur Frühgeschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung 1800-1849, Berlin(Ost), 1950, S.29 u.86.

2) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 194.

gen der Arbeiter, denen fest zugesagte Nachzahlungen vorenthalten wurden. Auf dem Höhepunkt waren nahezu 2.000 Arbeiter an den Auseinandersetzungen mehr oder minder aktiv beteiligt. Eine zeitgenössische Schilderung beschrieb den Ablauf wie folgt ¹⁾:

10. Juli. Nach Einsichtnahme in die gerichtlichen Untersuchungsakten rekonstruierte der Landrat v. Ditzfurth den Verlauf in sieben Abschnitten:

Am 10. Juli wurden nämlich:

- a) von mehreren Schachten die Arbeit eingestellt,
- b) ein Trupp feiernder Arbeiter zog mit einer Art Fahne und einem Klarinettenbläser unter Musik und Geschrei einher und zwang die noch arbeitenden Schachte, die Arbeit einzustellen;
- c) es entstand eine großartige Schlägerei zwischen den feiernden Arbeitern und dem Baumschen Schacht, der die Arbeit nicht einstellen wollte;
- d) der Aufforderung zur Ruhe seitens des Gendarmen Vormbaum und des Polizeidieners Gröbel ward keine Folge gegeben, vielmehr wurden dieselben verhöhnt und letzterer sogar mit einem Stück Erde oder Stein an den Kopf geworfen;
- e) der von dem Gendarmen Vormbaum und dem Polizeidiener Gröbel arretierte Haupttumulant, Hasselhorst, ward von der Menge wieder befreit, dem Gendarmen Vormbaum, der mit vorgehaltenem Bajonett die Menge abwehren wollte, ward bemerkt: einen könne er nur stechen oder schießen, und dann ginge es ihm schlecht; und der Baumsche Schachtarbeiter, welcher einen Strick zum Binden des arretierten Hasselhorst freigegeben hatte, ward mißhandelt;
- f) der Abteilungsingenieur Hesekei, welcher sich bemüht hatte, die Ruhe wiederherzustellen, und dem es gelungen war, die Schachte von Baum, Neuffert, Raschke und Ellerbrock wieder zur Arbeit zu bringen, sah sich nach einer großartigen Schlägerei zwischen den ruhigen und tumultierenden Arbeitern genötigt, die Arbeiten wieder einzustellen;
- g) gegen 8 Uhr abends war der Bahnaufseher Ruhmann, mit Beinamen 'Spitzchen' welcher sich in seine Bude zurückziehen wollte, von einem Trupp Arbeiter verfolgt und eingeholt, als er gerade in Begriff war, die Tür der Bude hinter sich zu schließen. Nach verzweifelter Gegenwehr, bei welcher Ruhmann seinen Angreifern durch Abfeuern eines Terzerols und durch seinen Säbel verschiedene Wunden beigebracht hatte, ward der Ruhmann in seiner Bude endlich überwältigt, tödlich mißhandelt und zuletzt durch die Dazwischenkunft einiger Steinhauer, welche die Bude gewaltsam aufbrachen, befreit und wahrscheinlich vom nahen Untergang gerettet.

1) Die Schilderung dieses Konfliktfalles wurde entnommen aus: W. Wortmann: Eisenbahnbauarbeiter im Vormärz. Sozialgeschichtliche Untersuchung der Bauarbeiter der Köln-Mindener Eisenbahn in Minden-Ravensberg 1844-1847, Diss., Köln, 1972, S. 131 - 133.

11.Juli. In den frühen Morgenstunden ging der Ausstand weiter. Die Wut vieler Arbeiter richtete sich jetzt vor allem gegen "den Kerl aus Schildesche", den Amtmann Brewitt, der der Eisenbahngesellschaft angeboten hatte, sofort 8.000 Erdarbeiter zu stellen, die bereit seien, für nur 7 Sgr. und 6 Pfg. zu arbeiten. Die empörten Arbeiter zogen vor sein Haus, und als sie ihn nicht fanden, erbrachen sie es, demolierten die Inneneinrichtung erheblich und zerschlugen alles Porzellan. Als bekannt wurde, daß er sich - dienstlich - in Jöllenbeck befand, beschloß eine Gruppe von 40 Mann, ihm auf seinem Heimweg aufzulauern. Brewitt wurde gewarnt und entging ihnen.

Erst als die Arbeiter das Haus des Amtmanns stürmten, wurde der Landrat benachrichtigt. Gleichzeitig schickten der Amtsschreiber und der Abteilungsingenieur nach Bielefeld, um militärische Hilfe anzufordern.

Dem Ausstand der Arbeiter wurde schließlich durch das Eingreifen von Militär ein Ende gesetzt. 23 Arbeiter wurden mit Gefängnis bzw. Zuchthaus (bis zu 5 Jahren) bestraft. Gleichzeitig hatten die Arbeiter aber auch eine Nachzahlung von 3 - 5 Sgr. pro Tag erreicht ¹⁾.

In unserem Zusammenhang ist weniger dieser relative Erfolg der Arbeiter wichtig, sondern vielmehr die Art und Weise, wie er erreicht worden ist. Der Verlauf des Ausstandes zeigt deutlich, daß bei aller Spontaneität und Gewalttätigkeit der Arbeiter ihr Verhalten keineswegs als irrational und chaotisch abgetan werden kann. Im Gegenteil - die Aktionen zeugen durchaus von einer zielgerichteten und (wenn auch nicht zentral) organisierten Vorgehensweise. Sie beginnen mit einer Arbeitsniederlegung mehrerer Schächte, begnügen sich aber nicht damit, sondern ziehen mit Fahne und Musik von Schacht zu Schacht, um auch diese zur Einstellung der Arbeit zu bewegen. Die Arbeiter wissen offenbar sehr genau, wie die Eisenbahngesellschaft am empfindlichsten zu treffen ist, nämlich durch die Unterbrechung der Bauarbeiten, und daß dafür die Herstellung einer möglichst breiten Solidarität unter den Arbeitern notwendig ist. Diese Solidarität ist offenbar sehr groß, sie reicht sogar bis zur Gefangenenbefreiung.

Das Verhalten gegenüber dem Gegner ist aggressiv und zwar sowohl verbal (gegenüber der Gendarmerie) als auch physisch (Prügel für den Bahnaufseher).

1) Vgl. W. Wortmann, a.a.O.. S. 135.

Der Amtmann Brewitt schließlich bietet die Möglichkeit, den Konfliktgegner zu personalisieren. Aber auch dieser gleichsam 'vorindustriellen Verhaltensweise' liegt eine durchaus pragmatische Erkenntnis zugrunde, ist doch der Amtmann derjenige, der der Eisenbahngesellschaft das Angebot macht, durch Bereitstellung von Streikbrechern die Aktionen der Arbeiter zu unterlaufen. Als die Arbeiter ihn in seinem Hause nicht antreffen, bricht sich wieder die Gewalt Bahn: die Inneneinrichtung des Hauses wird zerstört. Dies ist für die Vor- bzw. Frühphase der Industrialisierung nichts Ungewöhnliches; ebenso wie die Maschinen in den Manufakturen und Fabriken (eine Möglichkeit, die für die Eisenbahnbauarbeiter weitgehend entfiel) sind bisweilen auch die Wohnhäuser der betreffenden Unternehmer das Ziel von Zerstörungen gewesen. Es handelte sich bei letzteren aber fast immer um ausgesuchte Personen und nicht um die Unternehmer als solche.

Die Behauptung des Amtmanns, die Arbeiter hätten ihn mit dem Tode bedroht ¹⁾, mag zwar stimmen, aber hier ist von der Drohung bis zur Ausführung ein weiter Weg. Wie schon erwähnt, haben die vorindustriellen Proteste und Erhebungen, zumindest was die Aufbegehrenden betrifft, selten menschliches Leben vernichtet.

Insgesamt zeigt der geschilderte Konfliktfall, daß das Vorgehen der Arbeiter den Erfordernissen der Situation angemessen war, daß sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten kaum anders handeln konnten. In dieser Hinsicht war ihr Verhalten nicht rückständig und irrational, sondern durchaus modern, wenn unter modern 'den Bedingungen und Möglichkeiten der Zeit angemessen' verstanden wird.

Diese Überlegungen hinsichtlich der 'Angemessenheit' vor- und frühindustriellen Protestverhaltens lassen sich zum Teil auch durch bestimmte Merkmale der frühen Bewegung der Handwerksge-sellen belegen. Denn die seit dem 15. Jahrhundert mit dem Einsetzen der Wanderpflicht entstandenen Zusammenschlüsse der Handwerksge-sellen ²⁾ können bei genauer Betrachtung nicht undifferenziert als rückwärts gewandte Standesvertretungen gekennzeich-

1) Vgl. W.Wortmann, a.a.O., S. 132.

2) Vgl. P.John, a.a.O., S. 42.

net werden, die unfähig waren, den Problemen des heranwachsenden industriellen Kapitalismus gerecht zu werden ¹⁾. Dies trifft zwar zu, ist aber eben nur die eine Seite der Sache. Auf der anderen Seite nämlich zielten die Gesellenverbände auch auf ihre Einflußnahme auf Löhne und Arbeitsbedingungen ab ²⁾, also auf durchaus moderne Konflikthalte und versuchten, diese Inhalte mit für die entsprechenden Zeitumstände geradezu richtungsweisenden Formen der Konfliktaustragung durchzusetzen.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, daß die Gesellen über gemeinsame Herbergen verfügten, die den wandernden Gesellen als Anlaufpunkte dienten, aber auch als Räumlichkeit für gesellige und beratende Zusammenkünfte und für die Vorbereitung von Auseinandersetzungen mit den Meistern genutzt wurden. Hierdurch waren die Kommunikationsmöglichkeiten der Handwerksgesellen sehr viel größer als beispielsweise jener in der Landwirtschaft oder der Hausindustrie Arbeitenden. Im Gegensatz zu letzteren hatten daher die Gesellen bereits sehr früh lokale Stützpunkte für eine organisatorische Tätigkeit, zwischen denen auch überlokale Verbindungen bestanden ³⁾, mit anderen Worten, also ein relativ leistungsfähiges Kommunikations- und Organisationssystem, das keineswegs als rückständig bezeichnet werden kann, sondern den Möglichkeiten seiner Zeit entsprach.

Die Beispiele und Hinweise für Erhebungen der Arbeiter und Zusammenschlüsse der Gesellen, von denen es im hier betrachteten Zeitraum noch eine ganze Reihe gegeben hat ⁴⁾, können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß es einen einheitlichen und dauerhaften Zusammenschluß der auf abhängige Handarbeit Angewiesenen zum Beispiel im Sinne heutiger Gewerkschaften noch nicht gegeben hat und auch nicht geben konnte. Hierfür lassen sich gleich mehrere Gründe anführen:

Einmal war die Unterschicht bis zur Mitte des Jahrhunderts sehr heterogen. Sie setzte sich zusammen aus Dienstboten, Tagelöhnern und Arbeitsleuten, Handwerksgesellen und gelegentlich Fabrikarbeitern, einfachen Soldaten, Subalternbeamten, Armen und

1) So etwa E.Todt, H.Radandt, a.a.O., S. 41.

2) Vgl. hierzu P.John, a.a.O., S.44-46 sowie B.Schönlank: Soziale Kämpfe vor dreihundert Jahren, Leipzig, 1907 und F.A.Lange: Die Arbeiterfrage, ihre Bedeutung für Gegenwart und Zukunft. Winterthur 1894. An dieser Stelle kann auf die Geschichte der Gesellenverbände nicht näher eingegangen werden.

3) Vgl. E.Todt, H.Radandt, a.a.O., S.40.

4) Vgl. hierzu die Übersicht in ebenda, S.63, 79 u.86 f.

Bettlern. Unter ihnen bestand kein Zusammenhang, der sie als Einheit erscheinen ließ. Schon allein deswegen konnten sie auch kein einheitliches politisches Bewußtsein entwickeln ¹⁾.

Innerhalb dieser heterogenen Unterschicht war wiederum jede Gruppe für sich in konventionellen Anschauungen befangen, wie sie den bis zur Jahrhundertmitte noch dominierenden agrarisch-handwerklichen Arbeits- und Lebensverhältnissen in einer sich erst auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft entsprachen.

Insgesamt ergab sich so, daß die Prägung durch gesellschaftliche Großerfahrungen, die Krisen als etwas Gottgewolltes und Unabwendbares erscheinen ließen und von daher schon die Diskussion von Autorität erschwerten, die geringen Kommunikationsmöglichkeiten aufgrund der Segmentation der Gesellschaft und der Beschränkung des Informationsaustauschs auf Arbeitsplatz und Familie, Nachbarschaft und unter Umständen noch dörfliche oder kleinstädtische Gemeinschaft, einen Prozeß der kollektiven Bewußtwerdung und Positionsbestimmung erschwerten. So wurde der Kern einer entstehenden revolutionären Bewegung nicht etwa durch die Unterschichten gebildet, sondern durch von den freiheitlichen Gedanken der französischen Revolution beeinflusste Studenten und Dozenten, die meist Mitglieder der Burschenschaften waren, sowie durch die wandernden Handwerksgesellen, die ihre politische Bildung in erster Linie in den fast nur im Ausland entstehenden Gesellen- und Arbeitervereinen erwarben ²⁾.

Im Zusammenhang mit letzteren entstand auch der deutsche Handwerkersozialismus, der mit dem Namen Wilhelm Weitling eng verbunden ist. Weitling, ein Schneidergeselle mit längeren Auslandsaufenthalten vor allem auch in Frankreich, war stark von den Ideen der Frühsozialisten beeinflusst ³⁾. In seinem Hauptwerk "Garantien der Harmonie und Freiheit" forderte er eine "Art Gütergemeinschaft und die Volkswahl der Verwaltung, die bessere Lebensbedingungen für die Arbeiter einführen sollte" ⁴⁾.

1) Vgl. R.Engelsing: Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten. Göttingen, 1973, S. 155.

2) Vgl. W.Conze, D.Groh, a.a.O., S. 21 und R.Engelsing, a.a.O., S.164.

3) Zu den Frühsozialisten vgl. S.Kool u. W.Krause (Hrsg.): Die frühen Sozialisten, Bd.2, München, 1972.

4) H.Wachenheim: Die deutsche Arbeiterbewegung 1844-1914. Köln, Opladen, 1967, S.23.

Allerdings blieb Weitling der einzige der frühen Sozialisten in Deutschland, der unter Gesellen eine größere Gefolgschaft hatte.

Der Zusammenschluß und die Ausweitung dieser Tendenzen wurde erheblich durch die Vereins- und Koalitionsverbote behindert. Erst im Zusammenhang mit der Revolution von 1848, die sowohl durch die drückenden wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse als auch durch den Legitimations- und Autoritätsverlust der traditionellen Gesellschaft begründet war ¹⁾, traten auch 'Arbeiter' als solche organisiert auf und nahmen am politischen Geschehen im nationalen Ausmaß teil. Allein die Allgemeine Deutsche Arbeiterverbrüderung hatte rund 18.000 Mitglieder, und die Mitglieder des Kölner Arbeitervereins und der Vereine im Rheinland, die mit der Arbeiterverbrüderung nicht in Verbindung standen, zählten noch einmal zumindest 5.000 ²⁾. Engelsing hat allerdings darauf hingewiesen, daß die politische Bedeutung der Revolution für die entstehende Arbeiterbewegung nicht nur und auch nicht in erster Linie in diesem Auftreten organisierter Arbeitervereine gelegen hat:

Politisch auf die Dauer wichtiger, wenn auch im Jahre 1848 noch keineswegs wirksam, war, daß 1848 in den Unterschichten zum ersten Mal ein Bewußtsein ihrer möglichen Einheit erwachte. Zum ersten Mal äußerten, verständigten und stritten sich die Leute überall, Versammlungen wurden abgehalten, Petitionen aufgesetzt, Schlagworte in Umlauf gebracht. Der Ausdruck Proletariat, ursprünglich oft nur eine Teilbezeichnung, die sich auf den arbeitslosen Arbeiter bezog, wurde verallgemeinert und eine politische Losung, wenn auch keineswegs überall dieselbe Theorie hinter dem Ausdruck stand. Der common sense reichte aber so weit, daß man das Wort an vielen Orten in ähnlicher Bedeutung zu benutzen anfang. Der Ausdruck Arbeiter wurde erstmals politisiert und ein Ehrenbegriff ³⁾.

Insgesamt stellte die Revolution von 1848 den Kulminationspunkt einer Entwicklung dar, die als Auflösung der ständisch-feudalen Gesellschaft oben ausführlich und in mehreren Aspekten beschrieben worden ist ⁴⁾.

1) Zu engeren Ursachen und Verlauf der Revolution von 1848 vgl. u.a.: R.Stadelmann: Soziale und politische Geschichte der Revolution von 1848. München, 1948; V.Valentin: Geschichte der deutschen Revolution von 1848/49, 2 Bde., Berlin, 1930/31; M.Stürmer: 1848 in der deutschen Geschichte, in: Sozialgeschichte heute, hrsg. v.H.-U.Weehler, Göttingen, 1974, S.228-242.

2) Vgl. W.Conze, D.Groh, a.a.O., S.32.

Der Frage, ob und inwieweit dieser Auflösungsprozeß die Regelung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse berührte, vor allem gezielte und systematische Betriebsverfassungsversuche von Unternehmern und/oder betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen von Arbeitern auslöste und förderte, soll im folgenden insbesondere am Beispiel des Textilgewerbes nachgegangen werden.

1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe

Zur Untersuchung der Auswirkungen des Auflösungsprozesses der ständisch-feudalen Gesellschaft auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse bietet sich besonders das Textilgewerbe schon allein deswegen an, weil es um 1800 in Deutschland im Bereich der nicht-agrarischen Produktion von überragender Bedeutung war. Gegen Ende des 18. Jahrhunderts betrug zum Beispiel der Produktionswert der preußischen Textilerzeugung 27,4 Millionen Taler und war damit fast zehnmal so hoch wie der Produktionswert der gesamten Montanindustrie mit 2,85 Millionen Taler ¹⁾. Auch von der Zahl der Beschäftigten her war im gewerblichen Bereich das Textilgewerbe dominierend. Um 1800 arbeiteten in Deutschland 52,5 % aller Beschäftigten des sekundären Bereichs im Textilsektor (einschließlich Bekleidungsherstellung) ²⁾, und 1835 waren es immerhin noch 48,7 %, 1850 46,1 % (einschließlich Lederverarbeitung) ³⁾. Die in den letzten beiden Prozentwerten abzulesende leicht abnehmende relative Bedeutung des Textilgewerbes ging mit einer beträchtlichen absoluten Zunahme der darin Beschäftigten einher, von 1800 bis 1850 um fast 500.000 ⁴⁾. Gleichzeitig erhöhte sich das Produktionsvolumen des gesamten

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 238

3) R.Engelsing, a.a.O., S.158 f.

4) Dabei wurde allerdings auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse in dieser Phase des Umbruchs nur dort kurz eingegangen, wo es für die Gedankenführung unerlässlich war.

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 69.

2) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S.73, Tabelle 4.

3) Vgl. ebenda, S. 137, Tabelle 8.

4) Vgl. ebenda.

Textil- und Bekleidungsbereichs von 1800 bis 1835 um 40 % und von 1835 bis 1873 noch einmal um 250 % ¹⁾. Die enorme Steigerung von 1835 bis 1873 ist dabei zum großen Teil ein Resultat gesteigerter Arbeitsproduktivität, da im gleichen Zeitraum die Zahl der Beschäftigten sich nur um 30 % erhöhte, während sie von 1800 bis 1835 etwa genauso groß war wie die Zunahme des Produktionsvolumens ²⁾.

Diese globalen Zahlen erwecken den Eindruck, daß das Textilgewerbe in Deutschland schon seit 1835 in erheblichem Umfang mechanisiert und maschinisiert worden sei. Eine differenziertere Analyse der Hauptzweige der Textilproduktion zeigt allerdings, daß der eigentliche Industrialisierungsprozeß erst nach der Jahrhundertmitte entscheidend vorangetrieben wurde und nicht vor Ende des 19. Jahrhunderts abgeschlossen war.

1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts

Bei der Leinenherstellung, dem ursprünglich am weitesten verbreiteten Textilgewerbe Deutschlands ³⁾, vollzog sich die Umstellung auf Maschinenarbeit nur sehr zögernd. Noch 1849 waren in Preußen über 84.000 Personen mit der Handspinnerei von Leinen(oder Flachs-)garn beschäftigt, und erst danach sank ihre Zahl dramatisch bis 1861 auf ca. 14.500 ⁴⁾. Demgegenüber gab es 1843 erst 20 Maschinenspinnereien ⁵⁾. Um die Jahrhundertmitte wurden etwa 5 % des benötigten Flachsgarns maschinell im Inland hergestellt ⁶⁾.

Noch geringer war die Bedeutung der Maschinenarbeit gegenüber der Handarbeit um die Jahrhundertmitte bei der Leinenweberei; bis 1855 betrug ihr Anteil an der Gesamtproduktion weniger als

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 146.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. H.Hausherr, a.a.O., S. 391.

4) Vgl. G.Schmoller: Zur Geschichte der deutschen Kleingewerbe im 19. Jahrhundert. Hildesheim u.New York, 1975 (1870), im folgenden zitiert als: Kleingewerbe, S. 465.

5) Vgl. ebenda, S. 468.

6) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 143.

3 % ¹⁾. Im Gebiet des Zollvereins gab es zu diesem Zeitpunkt etwa 350 Maschinenstühle, 120.000 gewerbsmäßig gehende (d.h. hauptberuflich genutzte) Handstühle und über 370.000 in Nebenbeschäftigung betriebene Handstühle ²⁾.

Zusammenfassend läßt sich damit feststellen, daß bis zur Jahrhundertmitte der weitaus überwiegende Teil der mit der Leinenherstellung Beschäftigten noch unter vorindustriellen Produktionsverhältnissen arbeitete. Mit der danach sich durchsetzenden Industrialisierung des Textilgewerbes verlor die Leinenherstellung endgültig ihre einstmals führende Position im Textilbereich an die Produktion von Woll- und Baumwollgeweben.

Auch innerhalb der beiden letztgenannten Bereiche dominierten allerdings in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts noch vorindustrielle Produktionsformen, wenn hierbei auch zwischen Spinnerei und Weberei unterschieden werden muß. In der Wollspinnerei wurden 1835 noch mehr als zwei Drittel, 1846 noch über 60 % der Wolle von Hand versponnen ³⁾. Und auch der größte Teil der Maschinenproduktion kam aus kleineren Spinnereien, die in der Wohnung des Spinners untergebracht und mit ein oder zwei Stühlen mit je etwa 40 Spindeln ausgerüstet waren. Das Spinnen wurde hier im Familienverband, also mit Hilfe der "Familienmitglieder und Hausgenossen" besorgt ⁴⁾.

Ähnlich wie bei der Leinenherstellung setzte sich auch bei der Produktion von Wollgeweben die Maschinenarbeit beim Weben noch langsamer durch als beim Spinnen. Noch bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts wurden nur etwa 6 % der Wollgewebe auf mechanischen Webstühlen hergestellt ⁵⁾. Der weitaus überwiegende Teil der in der Wollweberei Beschäftigten waren Heimarbeiter.

In der Baumwollspinnerei hat von allen Hauptzweigen des Textilgewerbes die Maschinenarbeit sich am schnellsten durchgesetzt, wenn auch mit deutlicher Verzögerung gegenüber England, wo die ersten funktionsfähigen Spinnmaschinen erfunden worden waren: 1767 die sogenannte Jenny von Hargreaves, 1779 die Mule-Spinn-

1) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 143.

2) Vgl. G.Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S. 509.

3) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 141.

4) Vgl. G.Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S.478.

5) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 142.

maschine von Crompton, 1830 der Selfaktor von Roberts ¹⁾.

Baumwolle wurde vor 1800 in Deutschland noch wenig getragen, so daß die Baumwollspinnerei in erheblichem Umfang gleich als Maschinenspinnerei eingeführt wurde ²⁾. Dabei gab es allerdings neben den großen "Etablissements" eine Vielzahl kleiner Spinnereien, "welche dem Handwerk noch nahe standen" ³⁾, deren Anzahl und Bedeutung aber zur Jahrhundertmitte hin abnahmen. Deutlich wird dies etwa an der wachsenden Durchschnittszahl der Spindeln je Spinnerei, in Preußen 1837 - 828, 1846 - 1126, 1858 - 2627 ⁴⁾. Gleichzeitig stieg die Zahl der großen "Etablissements" von 55 im Jahre 1837 auf 209 im Jahre 1855 ⁵⁾.

Im Gegensatz zur Baumwollspinnerei blieb die Verwebung des Baumwollgarns in Deutschland bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts überwiegend Handarbeit, obgleich die technischen Voraussetzungen hierfür durch die Erfindung des mechanischen Webstuhls im Jahre 1785 durch Cartwright und des Jacquard-Stuhls, mit dem auch sehr komplizierte Muster gewebt werden konnten, im Jahre 1795 ⁶⁾ schon vorher gegeben waren. 1846 betrug das Verhältnis von Handstühlen zu Maschinenstühlen 116.000 zu 2.600, wobei die Mehrzahl der Handstühle im Rahmen des Verlagssystems, also in Heimarbeit, betrieben wurde ⁷⁾.

Insgesamt ergibt sich aus dem Überblick über die Hauptzweige des Textilgewerbes ⁸⁾, daß - auch bei Berücksichtigung unter-

1) Ein historischer Überblick über die Entwicklung der Spinnfähigkeiten findet sich in: Projektgruppe Automation und Qualifikation am Psychologischen Institut der Freien Universität Berlin: Entwicklung der Arbeit, Bd. II, Argument Sonderband 19, Berlin 1978, S. 139 f. Siehe neuerdings auch A.Bohnsack: Spinner und Weben. Entwicklung von Technik und Arbeit im Textilgewerbe. Deutsches Museum Kulturgeschichte der Naturwissenschaften und der Technik. Reinbek, 1981, S.31-183.

2) Vgl. G.Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S. 454.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 162.

5) Vgl. ebenda, S. 163.

6) Vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 117.

7) Vgl. ebenda, S. 140.

8) Die Seidenherstellung wird hier vernachlässigt, da sie im Vergleich zu den beschriebenen Hauptzweigen während des gesamten 19. Jahrhunderts nur eine untergeordnete Rolle spielte. In ihr waren weniger als 2 % aller im Textil- und Bekleidungs-gewerbe Tätigen beschäftigt (vgl. F.-W.Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 139). Ebenso soll auf bestimmte Spezialbereiche der Textilproduktion wie etwa Textildruckerei, Appretur oder

schiedlicher Entwicklungen in diesen Hauptzweigen und ihren jeweiligen Fertigungsstufen - die fabrikindustrielle Textilproduktion bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts eher die Ausnahme geblieben ist. Dies wird auch von verschiedenen Regional- und Lokalstudien betont. Ungeachtet der durchaus vorhandenen und notwendigen Differenzierungen unterstreichen sie, daß das Textilgewerbe nahezu in der gesamten ersten Jahrhunderthälfte und zum Teil noch darüberhinaus überwiegend als "Verlags- und Manufaktursystem" gestaltet war ¹⁾, umfassendere Mechanisierungsschübe setzten erst zwischen den zwanziger und vierziger Jahren ein ²⁾. Der eigentliche Industrialisierungsprozeß wurde erst nach der Jahrhundertmitte energisch vorangetrieben ³⁾ und war nicht vor dem Ende des 19. Jahrhunderts abgeschlossen ⁴⁾. Auch Schmiede und Schudlich weisen darauf hin, daß die große Masse der Textilproduzenten bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts hausgewerblich bzw. hausindustriell tätig war ⁵⁾.

Allerdings gab es im betrachteten Zeitraum auch schon einige ausgesprochene Großbetriebe; zum Beispiel hatte die Calwer Zeugmanufaktur 1784 bereits 9.000 Beschäftigte, davon immerhin 200 im geschlossenen Betrieb. In der Linzer 'Kaiserliche(n) Wollfabrik' arbeiteten Ende der 1770er Jahre über 25.000 Personen,

Fortsetzung Fußnote 8) von Seite 242

Strumpfwirkerei nicht näher eingegangen werden, weil eine detaillierte Analyse aller vielfältigen Sonderentwicklungen den Rahmen dieser Untersuchung sprengen würde.

1) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.15. Köllmann verwendet den Begriff der Manufaktur dabei etwas anders als wir, insofern er hierunter nicht nur einen zentralisierten Großbetrieb versteht. Eine solche 'Manufaktur' im zeitgenössischen Sinne bestand unter Umständen nur aus den Kontor- und Lagerräumen eines Verlegers, verfügte dagegen nicht unbedingt über eigene Fabrikräume.

2) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.55 f., I. Fischer: Industrialisierung, sozialer Konflikt und politische Willensbildung in der Stadtgemeinde. Ein Beitrag zur Sozialgeschichte Augsburgs 1840 - 1914. Augsburg, 1977, S. 25, W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 18.

3) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.17.

4) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 25 f.

5) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.63. Unter Hausgewerbe verstehen Schmiede und Schudlich hier die Textilherstellung im bäuerlichen Haushalt, zunächst vor allem für den Eigenbedarf und als Nebenerwerb, die allerdings auch zunehmend in die Abhängigkeit von Verlegern geriet. Die Unterschiede zwischen hausindustrieller und hausgewerblicher Tätigkeit in diesem Sinne waren fließend.

davon etwa 1.000 im geschlossenen Großbetrieb ¹⁾. Bis 1850 ist noch eine Reihe weiterer Großbetriebe ²⁾ entstanden, etwa die 1837 in Augsburg gegründete Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei mit über 700 Beschäftigten ³⁾ oder 1825 die Mechanische Baumwollspinnerei von C.Bockshammer in Canstatt mit 200 Beschäftigten ⁴⁾. Bei diesen Angaben ist - wie bei den meisten vergleichbaren - nicht ganz eindeutig auszumachen, ob es sich bei den betreffenden Betrieben tatsächlich um eine Fabrik im oben definierten Sinne handelt, oder nicht eher um eine Manufaktur, ob die Zahl der Beschäftigten sich auf die im geschlossenen Betrieb Arbeitenden bezieht oder etwa auch für das Unternehmen tätige Heimarbeiter umfaßt usw. Zwar soll keineswegs bestritten werden, daß es schon vor 1850 im Textilgewerbe vereinzelt Fabriken mit zum Teil erheblichen Belegschaftsgrößen gegeben hat; im allgemeinen jedoch, so lassen sich unsere Überlegungen zur Struktur des Textilgewerbes zusammenfassen, dominierten hier vorindustrielle Arbeits- und Produktionsformen. Vor allem das Verlagswesen bzw. die Haus- oder Heimarbeit waren hier zunächst vorherrschend, weniger das Handwerk, da die meisten Textilarbeiten nie (vor allem das Spinnen) oder nur in Grenzen (Weberei) zu den traditionellen Handwerkszweigen gehört hatten. Dennoch bestanden zwischen Position und Situation der Heimgewerbetreibenden und der Handwerker eine Reihe von Übereinstimmungen. Beide arbeiteten in der häuslichen Werkstatt, ihre Arbeit hatte handwerklichen Charakter und entsprechend gab es bei den Heimgewerbetreibenden auch die Abstufung in 'Meister', 'Gesellen' und 'Lehrlinge'. Ebenso waren sie größtenteils in Innungen zusammengeschlossen. ⁵⁾ Der wesentliche Unterschied zwischen Handwerk und Heimgewerbe bestand in der Abhängigkeit des hausindustriellen Kleinmeisters vom Verleger oder Manufakturier, die für den Handwerksmeister so nicht gegeben war ⁶⁾.

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 65.

2) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 461, Tabelle 69

3) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S.25.

4) Bei der Verwendung statistischen Materials aus jener Zeit ist zu beachten, daß als 'Großbetriebe' schon solche mit fünf Beschäftigten galten!

5) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 124.

6) Vgl. ebenda.

Wegen der Dominanz vorindustrieller Arbeits- und Produktionsformen kann unsere Untersuchung der Regelung der Arbeitsverhältnisse im Textilgewerbe unter dem Einfluß des Auflösungsprozesses der ständisch-feudalen Gesellschaft an die Überlegungen zu den vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen anknüpfen.

1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe

Ein zeitgenössischer Bericht aus dem Jahre 1828 beschrieb den Arbeitsplatz des typischen württembergischen Wollwebers als ¹⁾

ein Zimmer, in dem ein paar Webstühle, oder bei einzelnen Maschinenspinnern, eine Jenny den engen Raum mit einem alten großen Ofen, an welchem nach Familienbedürfnis Wäsche getrocknet wird, einem Tische, auf dem die Familie häusliche Arbeiten verrichtet, ißt, und die Kinder ankleidet, mit einer Bank, auf welcher Wolle kardätscht oder gesponnen wird, und zuweilen mit einem Bette theilt; eine Schlafkammer als Nebenzimmer, deren Fenster aus Holzersparniß nicht geöffnet werden, dies ist so häufig der Raum, in dem sich die Familie des Gewerbemannes bewegt, in dem er mit seinen Gehilfen eine auf die Transpiration wirkende Arbeit verrichtet, in dem die Wolle sortirt, geschmälzt, zum Theil kardätscht und gesponnen, in dem sie wenigstens verwoben wird. ... Ich habe in unserem Vaterlande zu viele solcher Werkstätten, beklommen von der eingethmeten Luft, froh, die Thüre nicht berührt und auf der schmalen, finsternen Treppe den Hals nicht gebrochen zu haben, verlassen.

Die Schilderung zeigt sehr drastisch das Ineins-fallen von Wohnraum und Werkstatt und deutet damit den noch engen Zusammenhang von Produktions- und Reproduktionssphäre an. Gleichzeitig läßt sie - hiervon ausgehend - den Schluß zu, daß zumindest teilweise die Familienmitglieder an der Textilherstellung mitgewirkt haben.

Offen bleibt bei diesem Beispiel allerdings, inwieweit der 'Gewerbsmann' noch zusätzliche Gehilfen beschäftigt. Überhaupt gibt es zu dieser Frage auch allgemein kaum genauere statistische Aufschlüsselungen. Fest steht jedoch, daß die Heimgewerbetreibenden bzw. Hausindustriellen bei der Rekrutierung ihrer

1) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.364.

Gehilfen sowohl auf die eigene Familie als auch auf Außenstehende zurückgriffen.

Weiterhin gibt die Schilderung einen Einblick in die schlechten Arbeitsbedingungen des textilen Heimgewerbes, wobei hier besonders die Arbeitsplatzumgebung hervorgehoben wird. Aber auch die Arbeitsverrichtungen selbst führten häufig zu schweren Schädigungen. So heißt es in einem Bericht des 'Erzgebirgisch-Voigtländische(n) Kreisblatt' von 1846 ¹⁾:

Die Weber, welche mit vorwärts gebeugtem Körper und mit fest an den sogenannten Webebaum des Webstuhls angedrückter Brust arbeiten, leiden durch diesen letzteren Umstand, außer allen Graden der Unterleibskrankheiten, noch häufig an Brustschmerz, Bluthusten, selbst Schwindsucht..., wobei die eintretende Erschütterung für den meist schwächlichen Körper natürlich nicht ohne Nachteil sein kann.

Die Folgen solcher Arbeitsbedingungen zeigten sich mit aller Deutlichkeit bei der Musterung für den Militärdienst; für die Jahre 1852 bis 1854 ergab sich in Sachsen folgendes Bild ²⁾: Am höchsten war der Anteil der Untüchtigen bei den Spinnern mit über 79 %, auch bei den Webern betrug er fast 73 %, während er bei den Maschinenbauern bei knapp 67 % lag. Leider fehlen hier Vergleichszahlen von anderen Berufssparten, etwa aus der Landwirtschaft oder von Nicht-Handarbeits-Berufen. Immerhin zeigt aber diese Übersicht, daß selbst unter den ohnehin den nachteiligsten Arbeitsbedingungen ausgesetzten Heim-, Manufaktur- und Fabrikarbeitern die im Textilgewerbe Tätigen eine 'Spitzenstellung' einnahmen.

Bei alledem waren die Einkommen bzw. Löhne sowohl im textilen Heimgewerbe als auch in den wenigen Manufakturen und Fabriken im allgemeinen ausgesprochen niedrig. Über ihre Entwicklung gibt es aus der Zeit vor 1850 relativ wenig verlässliche Daten; auf die Wiedergabe von Lohnreihen soll darum an dieser Stelle verzichtet werden ³⁾. Aus den verfügbaren Unterlagen ergibt

1) Zitiert nach H.Blumberg, a.a.O., S. 314.

2) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S. 314.

3) Die Aussagekraft herkömmlicher Lohnreihen ist umstritten. H. Blumberg (a.a.O., S.316) unterstellt ihnen die Wiedergabe eines die tatsächlichen Verhältnisse beschönigenden Bildes, da sie fast ausnahmslos auf Unternehmerrauskünften beruhten. Im Gegensatz dazu vertritt P.Borscheid: Arbeitskräftepotential, Wanderung und Wohlstandsgefälle, in: Industrialisierung und Raum, Stuttgart, 1979, S.230-250, im folgenden zitiert als: Arbeits-

sich jedoch allgemein, daß die Realeinkommen und -löhne extrem niedrig waren und kaum zum Leben ausreichten, so daß zum Beispiel die Rücklage von Ersparnissen oder der Erwerb von Vermögen für die im Textilgewerbe Arbeitenden in der Regel unmöglich waren. So waren bei Krisen und selbst bei kurzfristiger Beschäftigungslosigkeit deren Familien gleich bitterster Armut ausgesetzt ¹⁾.

Erschwerend zu den ohnehin niedrigen Löhnen dürfte hinzugekommen sein, daß der Lohn teilweise nicht in Form von Bargeld, sondern von Waren ausgezahlt wurde (Trucksystem) ²⁾, die nicht selten zu überhöhten Preisen verrechnet wurden und oft vom Arbeiter nur unter Verlusten zu Geld gemacht werden konnten.

Die niedrigen Einkommen und Löhne im Textilgewerbe korrespondierten mit extrem langen Arbeitszeiten - und zwar sowohl in der Hausindustrie als auch in der Manufaktur - von 14, 16 und teilweise sogar 18 Stunden ³⁾.

Bei alledem waren Frauen- und Kinderarbeit an der Tagesordnung ⁴⁾ und wurden auch durch die 1839 erlassene erste Arbeiterschutzbestimmung Preußens faktisch kaum eingeschränkt.

Insgesamt ergibt der Überblick über die Arbeitsverhältnisse im textilen Heimgewerbe ⁵⁾ in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts, daß das Leben und Arbeiten der Menschen noch in beträchtlichem Umfang von vorindustriellen Strukturen geprägt wurde. Zwar spürte man schon die entstehende Konkurrenz durch Manufaktur und Fabrik (vor allem auch die englische), was sich in einer Ausdehnung der Arbeitszeiten und zum Teil in einer Reduzierung der Einkommen und Löhne auf ein Niveau niederschlug, das nur deswegen zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichte, weil

Fortsetzung von Fußnote 3) Seite 246
kräftepotential, S.232 f. die Auffassung, daß die durchschnittlichen Einkommen der Arbeiter systematisch unterschätzt werden, vor allem, weil sie Individualeinkommen, nicht jedoch Familieneinkünfte wiedergeben. Es habe jedoch zusätzliche Einnahmequellen durch die Mitarbeit von Frauen und Kindern, nebenberufliche Tätigkeiten, rurale Einkommen und öffentliche Unterstützungen gegeben.

1) Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 140.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 337 ff.

4) Frauen- und Kinderarbeit ist nicht erst in der industriell-kapitalistischen Fabrik entstanden, sie hat ihre Wurzeln gerade in der hausindustriellen Produktion.

5) Auf Manufakturen und Fabriken wird anschließend genauer eingegangen.

es häufig durch Einkommen aus einer - kleineren - Nebenerwerbslandwirtschaft ergänzt werden konnte.

Jedoch waren die vorindustriellen Arbeits- und Produktionsverhältnisse im allgemeinen noch so intakt, daß sie - abgesehen von besonderen Krisenzeiten - die (geringen) Ansprüche der arbeitenden Menschen befriedigen konnten bzw. Konflikte im Rahmen traditionell-ständischer Austragungsformen zu regeln in der Lage waren.

So hat W.Köllmann für Barmen die Stabilität der traditionellen Arbeits- und Lebensverhältnisse fast für die gesamte erste Hälfte des 19. Jahrhunderts nachgewiesen, die hier durch die große Bedeutung einer protestantischen Arbeitsmoral noch zusätzlich abgestützt wurde ¹⁾: In Barmen waren die Heimgewerbetreibenden die gegebenen Partner der Honoratiorenschaft im patriarchalischen Gefüge. Sie hatten eine Auffassung der Welt als Pflicht, ein strenges Arbeitsethos, das jede andere Beschäftigung als Zeitvergeudung erscheinen ließ, und eine aus der Erfüllung der Arbeitspflicht gewonnene sittliche Selbstbestätigung und Heilsgewißheit. Sie waren sehr religiös; von der allgemeinen Liberalisierung und Säkularisierung wurden die Heimgewerbetreibenden kaum, die Handwerker nur zum Teil ergriffen. Erst seit den 1840er Jahren begann ein Prozeß der allmählichen Auflösung der Heimgewerbetreibendenschaft, wie er in der Veränderung der wirtschaftlichen Struktur begründet war. So bildeten neben der Tagelöhnerschaft die Gesellen der Heimgewerbetreibenden und Handwerker, die nicht mehr zu eigener Meisterschaft gelangten, sowie diejenigen lohngewerbetreibenden Kleinmeister, die infolge der Veränderung der wirtschaftlichen Struktur ihre Selbständigkeit nicht mehr bewahren konnten, die Lohnarbeiter. Auch in Augsburg, als einem traditionellen Textilgebiet, vollzog sich der soziale und ökonomische Wandel erst in den vierziger Jahren ²⁾, so daß vor 1848 noch von einigermaßen intakten traditionellen Handwerker-Webermeisterstrukturen gesprochen werden kann.

Der Konservatismus und die Immobilität (einschließlich einer gewissen geistigen Unbeweglichkeit) der Heimgewerbetreibenden

1) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 125 - 132.

2) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 221.

bzw. Hausindustriellen wird auch in P.Borscheids Untersuchung der Württembergischen Textilarbeiterschaft betont. In einem dort zitierten Bericht aus dem Jahre 1854 heißt es ¹⁾:

Die Leinweberei bildet in Württemberg von jeher ein Nebengewerbe, dessen Betrieb, so sehr es auch in den letzten vergangenen Jahrzehnten heruntergekommen ist, noch immer einen Verdienst abwirft, welcher um so wichtiger ist, als fast alle Familienglieder der ärmeren Landleute daran Theil nehmen, und dadurch noch eine Einnahme erzielen, die sie auf andere Weise nicht erlangen könnten. Obgleich der Verdienst bei diesem Nebengewerbe ein sehr geringer ist, da die Weber meistens einen kleinen Acker im Besitz haben, oder in Pacht nehmen, auf dem sie, außer ihren Lebensbedürfnissen, Flachs bauen, den sie selbst rösten, brechen und verspinnen, dann das Garn selbst verweben, und endlich die Leinwand bleichen. Dadurch sind sie also schon lange in dem Besitze dessen, nach was ihre Brüder, die Fabrikarbeiter in Großbritannien etc. schon lange trachten, sie haben ein Stück Land, auf welchem sie ihr Korn oder ihre Kartoffeln selbst bauen, so daß sie weniger abhängig sind von den Launen des Fabrikherrn oder den Schicksalen der Fabrik. Die württembergischen Weber waren daher seither mit äußerst geringem Verdienst zufrieden.

Der Bericht unterstreicht die große Bedeutung des Landbesitzes bzw. der Möglichkeit zur Landbebauung und Kleintierhaltung für die textilen Heimarbeiter. Dies war übrigens nicht nur in ländlichen Gebieten so, sondern zum Teil auch in den Außenbezirken der Städte ²⁾.

Diese Bedeutung lag nicht nur im ökonomischen Bereich, das heißt in dem Beitrag zur Bestreitung des Lebensunterhalts, sondern auch in der Prägung der Denk- und Verhaltensstrukturen der Heimarbeiter.

So führte eine Schrift "Über die Noth der Leinen-Arbeiter in Schlesien und die Mittel, ihr abzuhelpen" aus dem Jahre 1844 "Indolenz, Eigensinn und Kleben am Alten" als die den schlesischen Webern eigentümlichen "Charakterzüge" ³⁾ auch auf deren Bodenverbundenheit und die daraus sich ergebenden Möglichkeiten einer zusätzlichen Erwerbsquelle zurück. Im Zusammenhang hiermit muß auch auf den allgemein relativ geringen Bildungsstand der Heimgewerbetreibenden hingewiesen werden. So signierten in Barmen auf einem Statut der Weberinnung von Ende der 40er Jahre

1) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O.,S.121 f

2) Z.B.in Barmen, vgl.W.Köllmann: Sozialgeschichte,a.a.O.,S.125.

3) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O.,S.121.

36 von 178 Unterzeichnern mit Handzeichen, konnten also nicht schreiben; etwas, was bei Schriftstücken der Handwerksinnungen nicht vorkam ¹⁾. Ein Grund hierfür lag darin, daß die Kinder der Heimgewerbetreibenden von klein auf mit in den häuslichen Arbeitsprozeß einbezogen wurden und entsprechend kaum die Schule besuchten ²⁾.

Besonders drastisch hat F.Engels die Bildungs- und Bewußtseinslage der Heimgewerbetreibenden beschrieben ³⁾:

Sie konnten selten lesen und noch viel weniger schreiben, gingen regelmäßig in die Kirche, politisierten nicht, konspirierten nicht, dachten nicht, ..., hörten die Bibel mit angestammter Andacht vorlesen und vertrugen sich bei ihrer anspruchslosen Demut mit den angesehenen Klassen der Gesellschaft ganz vortrefflich. Dafür aber waren sie auch geistig tot, lebten nur für ihre kleinlichen Privatinteressen, für ihren Webstuhl und ihr Gärtchen und wußten nichts von der gewaltigen Bewegung, die draußen durch die Menschheit ging.

Insgesamt ergeben die Illustrationen der Denk- und Handlungsstrukturen der heimgewerblich tätigen Menschen, daß sie noch weitestgehend von vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen geprägt waren. Sie waren konservativ im Sinne des Festhaltens am Althergebrachten, auch noch, als technische und ökonomische, soziale und politische Entwicklungen dieses Althergebrachte zu zerstören begannen. Ihr Konservativismus schloß das weitgehend vorbehaltlose Akzeptieren der traditionellen Autoritäten und von Autorität schlechthin ein, was durch ihre meist tiefe Religiosität noch abgestützt wurde.

Dieser Konservativismus kann aus heutiger Sicht nicht einfach als falsches oder anachronistisches Bewußtsein abqualifiziert werden, denn er hatte - wie die verschiedenen Illustrationen gezeigt haben - zumindest teilweise einen durchaus realen Hintergrund, da im Heimgewerbe wesentliche Strukturmerkmale traditioneller vorindustrieller Arbeits- und Lebensverhältnisse noch erhalten waren ⁴⁾:

1) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 124.

2) Vgl. ebenda.

3) F.Engels: Die Lage der arbeitenden Klasse in England. Berlin(Ost), 1974 (1845), im folgenden zitiert als: Lage, S. 69.

4) Vgl. hierzu Kapitel 1.1. in Teil II dieser Arbeit.

- Die Arbeit vollzog sich überwiegend im Rahmen traditionell-verwandtschaftlicher Kooperationsbeziehungen.
- Produktion und Reproduktion waren weder räumlich noch zeitlich eindeutig voneinander getrennt.
- Eine Verselbständigung der Leitungsfunktion gab es noch kaum. Diese wurde von den selbst am unmittelbaren Arbeitsprozeß beteiligten Meistern bzw. Familienvorständen wahrgenommen.
- Die Autoritätsausübung basierte auf personalen Beziehungen, da Meister bzw. Familienvorstand grundsätzlich von allen am Arbeitsprozeß Beteiligten zu erreichen waren.
- Insgesamt bedurften diese überschaubaren Arbeitsverhältnisse keiner allgemeinen, d.h. von den im Arbeitsprozeß konkret Tätigen unabhängigen, objektivierten Regelungen.

Zusammenfassend läßt sich damit festhalten, daß im textilen Heimgewerbe die objektiven, das heißt von den Rahmenbedingungen der Produktion her, und subjektiven, das heißt von den Denk- und Handlungsmöglichkeiten und -erwartungen der hier Tätigen her, die Notwendigkeit und Möglichkeit von betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen und ebenso von Betriebsverfassungsversuchen fehlten.

Anders waren die Bedingungen hierfür in den wenigen Manufakturen und vereinzelter Fabriken, die bis zur Jahrhundertmitte entstanden waren ¹⁾.

1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen

Eine recht anschauliche Vorstellung von der Struktur eines zen-

1) Hierauf soll im folgenden Abschnitt nur relativ kurz eingegangen werden, da die Umstellung auf industrielle Lohnarbeit auf breiterer Ebene sich erst nach 1850 vollzog und entsprechend dargestellt werden muß. Die Notwendigkeit, schon an dieser Stelle einige Vorüberlegungen anzustellen, ergibt sich daraus, daß es auch schon vor 1850 solche Betriebe gab, die - ohne ihre Bedeutung zu überschätzen - nicht einfach ignoriert werden können.

tralisierten Großbetriebs in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gibt der Lohnkostenvoranschlag, der bei der Gründung der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg im Jahre 1837 erstellt wurde. Er liefert zunächst einen detaillierten Überblick über Zusammensetzung und Entlohnung der Belegschaft ¹⁾

I Spinnerei			II Weberei		
Taglohn pro Arbeiter			Taglohn pro Arbeiter		
	fl.	Kr.		fl.	Kr.
1 Oberspinnmeister	8	-	1 Oberschlicht- u. Webermeister	6	-
1 Carderiemeister	2	-	4 Webermeister	1	20
2 Unterspinnmeister	1	30	32 Kinder an den Spulmaschinen	-	20
2 Cardenschleifer	1	-	16 Mädchen in ver- schiedenen Abtei- lungen	-	30
16 Carden-/Deckel- putzer	-	36	400 Mädchen und Kinder an den Webstühlen	-	20
62 Mädchen in verschie- denen Abteilungen	-20-25		3 Mechaniker, Schlos- ser, Schreiner	1	-
50 Aufstecker	-	12	1 Commis	1	45
38 Spinner	-	40	4 Tagelöhner z. Pak- ken u. Tragen	-	30
76 Fadenbinder	-	20			
3 Mechaniker, Schlos- ser, Schreiner	1	-			
1 Pförtner	-	30			
1 Nachtwächter	-	30			
2 Feurer f. Heizung u. Beleuchtung	-	40			
2 Tagelöhner	-	30			
1 Commis im Rezep- tionsbüro	1	45			
2 Mädchen zum Nume- rieren u. Sortieren	-	25			

Der Aufstellung läßt sich zunächst einmal die beachtliche Belegschaftsgröße der Fabrik entnehmen: in der Spinnerei 260, in der Weberei 461, insgesamt also 721 Beschäftigte.

Bemerkenswert ist die recht differenzierte Belegschaftsstruktur, vor allem in der Spinnerei. Hier gab es allein 16 verschiedene Tätigkeitsgruppen bzw. betriebliche Positionen, während es in der Weberei 8 waren.

Besonders in der Weberei war der Anteil der Mädchen und Kinder ausgesprochen hoch, mit 448 von 461 Beschäftigten betrug er gut 97 %. Dieser Wert zeigt in aller Klarheit die immense Bedeutung von Frauen- und Kinderarbeit, die zunächst ja sowohl dem Ko-

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 156.

steninteresse des Unternehmers als auch dem Kollektivinteresse des Familienvaters entsprach, in der entstehenden Textilindustrie. Im Unterschied zur Weberei waren in der Spinnerei keine Kinder beschäftigt, aber immerhin doch auch 64 Mädchen, was bei der Gesamtzahl von 260 hier Beschäftigten einem Anteil von knapp 25 % entspricht. Dabei bleibt noch offen, ob die Aufstecker und Fadenbinder, insgesamt 126, ausschließlich Männer waren, wie dieser Kostenvoranschlag ausweist, oder ob diese Arbeiten nicht auch von Frauen verrichtet wurden, wie es in vielen anderen Fabriken üblich war. Selbst wenn man dies nicht unterstellt, ergibt sich, daß von den insgesamt 721 Beschäftigten der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei 512 Frauen und Kinder waren, was einem Anteil von 71 % entspricht.

Der enorme Anteil von Frauen- und Kinderarbeit war keineswegs ein Einzelfall und auch nicht auf die Baumwollspinnerei und -weberei beschränkt. So berichtet P.Borscheid über die Belegschaftsstruktur einer 1841 in Urach gegründeten mechanischen Flachsspinnerei ¹⁾: Ende 1842 beschäftigte die Firma 255 Arbeitskräfte, darunter 7 Aufseher, 50 Hechler, 30 Tagelöhner, 5 Schlosser, 2 Schreiner, 7 Jugendliche im Spinnsaal, 2 Bleicharbeiter, 39 Frauen zur Vorbereitung des Flachses und des Abwergs, 74 Frauen an den Spinnmaschinen und 39 bei den Haspeln.

Neben der auch hier großen Zahl von Tätigkeitsgruppen (10) fällt wiederum der hohe Anteil von Frauen und Jugendlichen auf: bei 159 von insgesamt 255 Beschäftigten beläuft er sich auf ca. 62%. In einer Zusammenstellung von Textilmanufakturen und -fabriken aus dem württembergischen Raum für das Jahr 1858 kommt Borscheid hinsichtlich des Anteils von Frauen- und Kinder- bzw. Jugendarbeit zu folgenden Ergebnissen ²⁾:

Mechanische Baumwollspinnereien:

Von insgesamt 1856 Beschäftigten waren 640 Männer, 699 Frauen und 517 Jugendliche bis 16 Jahre; das entspricht einem Anteil von etwa 66% der Frauen und Jugendlichen an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.114, Fußnote 279.

2) Vgl. ebenda, S. 462, Tabelle 70, S. 470-472, Tabelle 77 und S. 481, Tabelle 83.

Mechanische Wollspinnereien:

Von insgesamt 2.130 Beschäftigten waren 798 Männer, 1.027 Frauen und 305 Jugendliche bis 16 Jahre. Der Anteil der Frauen und Jugendlichen betrug damit gut 62 %.

Mechanische Leinenspinnereien ¹⁾:

Von insgesamt 775 Beschäftigten waren 226 Männer, 451 Frauen und 79 Jugendliche bis 16 Jahre. Damit belief sich der Anteil der Frauen und Jugendlichen an der Gesamtbeschäftigtenzahl auf über 68 %.

In der Weberei sind die Anteile von Frauen- und Kinderarbeit im allgemeinen geringer, aber immer noch - zumindest was die Frauenarbeit angeht - erheblich ²⁾.

In der Augsburger Weberei betrug er sogar, wie gesehen, über 97 %. Borscheid berichtet von einer Baumwollweberei im württembergischen Urspring, bei der rund die Hälfte der insgesamt fast 120 Arbeitskräfte Mädchen zwischen 14 und 20 Jahren waren ³⁾.

In einer kleineren mechanischen Baumwollweberei in Donzdorf bei Geislingen (Württemberg) waren die dort Beschäftigten in den Jahren 1839 bis 1849 in der Regel überwiegend Frauen ⁴⁾.

Insgesamt waren in den Mechanischen Webereien und Manufakturen in Württemberg im Baumwollbereich 1852 von 8.499 Beschäftigten 2.981 Frauen ⁵⁾, das sind immerhin rund 35 %.

Unter den Württembergischen Wollwebereien sei zum Beispiel die Firma von Carl Deffner und anderen genannt, die 1832 etwa 80 Arbeiter und 70 Arbeiterinnen hatte ⁶⁾, also einen Frauenanteil von 47 %.

Zusammengenommen waren in der Württembergischen Wollweberei 1861 von insgesamt 1.940 Beschäftigten 666 Frauen ⁷⁾, das sind gut 34 %. Für die preußische Wollweberei hat Blumberg für 1849 Anteile der weiblichen Arbeitskräfte von knapp unter 30 % ermittelt ⁸⁾. Allerdings weist er darauf hin, daß die Weberei selbst bis in die siebziger Jahre hinein eine Domäne des männlichen Webers gewesen sei und die Frauen in der Regel als Gehilfen des Webers arbeiteten ⁹⁾.

1) Diese Zahlen gelten für 1868.

2) W.Fischers These, daß in der Weberei Frauen- und Kinderarbeit keine überragende Rolle spielten, kann in dieser Allgemeinheit nicht zugestimmt werden, vgl. W.Fischer: Status, a.a.O., S.223.

3) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.58.

4) Vgl. ebenda, S. 60. 5) Vgl. ebenda, S.64, Tabelle 4.

6) Vgl. ebenda, S. 99. 7) Vgl. ebenda, S.1C4, Tabelle 7.

Im Resultat ergibt sich, daß auch in der Weberei Frauenarbeit eine erhebliche Rolle spielte, wenn auch keine so überragende, wie in der Spinnerei.

Die umfangreiche Beschäftigung von Frauen, Jugendlichen und Kindern hatte für die Manufakturiers und Fabrikanten einige gravierende Vorteile. Zunächst lagen die Löhne für diese Gruppen zum Teil erheblich unter den Männerlöhnen. Der oben wiedergegebene Kostenvoranschlag der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei zeigt, daß in der Weberei die Mädchen und Kinder klar am unteren Ende der betrieblichen Lohnskala lagen, noch hinter den Tagelöhnern zum Packen und Tragen. Auch in der Spinnerei waren die Löhne der Mädchen mit 20 - 25 Kr. pro Tag im allgemeinen niedriger als die Männerlöhne; so verdienten die Spinner mit 40 Kr. nahezu das Doppelte. Lediglich die Aufstecker und Fadenbinder lagen mit 12 bzw. 20 Kr. noch unter den Mädchen. Dies bestärkt allerdings nur unsere oben geäußerte Vermutung, daß diese Tätigkeiten wahrscheinlich auch von Frauen und Kindern ausgeübt wurden. Teilweise betrugen in der Textilindustrie die Frauenlöhne nur die Hälfte der Männerlöhne. Für die Spinnereien des Handelskammerbezirks Chemnitz hat H. Blumberg für 1860 folgende Löhne ermittelt ¹⁾:

Streichgarn- und Vigognespinnereien:

Spinner: 10,40 Mark pro Woche

Spinnerin: 4.50 Mark pro Woche

Kammgarnspinnereien:

Spinner: 11.20 Mark pro Woche

Spinnerin: 5.10 Mark pro Woche

Baumwollspinnereien:

Spinner: 9.90 Mark pro Woche

Spinnerin: 4.40 Mark pro Woche

Die Wochenlöhne in den Kammgarnspinnereien des Plauener Handelskammerbezirks betrugen 1864 ²⁾:

- für Spinner: 9.00 Mark - 13.50 Mark

Fußnoten 8) und 9) von Seite 254

8) Vgl. H. Blumberg, a.a.O., S. 349.

9) Vgl. ebenda, S. 348.

1) Vgl. ebenda, S. 321.

2) Vgl. ebenda, S. 319.

- für Spinnerinnen: 4.50 Mark - 7.80 Mark
- für Kinder: 1.50 Mark - 2.00 Mark

Die entsprechenden Zahlen für Württemberg im Jahre 1865 lauten¹⁾:

- für Spinner: 8.50 Mark - 20.60 Mark
- für Spinnerinnen: 4.50 Mark - 8.30 Mark
- für Jugendliche: 3.80 Mark - 8.30 Mark

Die Zahlen zeigen eine beträchtliche Differenzierung der Löhne und zwar nicht nur nach dem Geschlecht, sondern auch branchenmäßig und regional²⁾. Daß selbst innerhalb der Betriebe die Lohnunterschiede zum Teil gravierend waren, belegt die Aufstellung der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei. Die Tagelöhne bewegten sich hier zwischen 8 fl. für den Ober-spinnmeister und 12 Kr. für die Aufstecker. Zwischen diesen beiden Extremwerten gab es eine Abstufung in fast ebensoviele Lohngruppen, wie es Tätigkeitsbereiche im Betrieb gab, insgesamt 14. Die verschiedenen Lohnhöhen können der Aufstellung auf Seite 252 entnommen werden. Ausdrücklich hingewiesen sei allerdings noch auf die relativ hohe Entlohnung der Fabrikhandwerker, also der Mechaniker, Schlosser und Schreiner, die unter den Handarbeitern eine Spitzenstellung einnahmen und sich damit nicht nur durch ihre höhere Qualifikation und ihren anderen Tätigkeitsbereich, sondern auch durch den Verdienst von den Spinnern und Webern deutlich abhoben.

Allgemein war gemäß dem Kostenvoranschlag des Augsburger Unternehmens das Lohnniveau in der Spinnerei höher als in der Weberei, auch in den Spitzenpositionen. So verdienten etwa die Unterspinnmeister mehr als die Webermeister. I.Fischer führt dies auf die allgemein lohndrückende stärkere Verwendung von Frauen und Kindern in der Weberei zurück³⁾. Damit hatte in diesem Fall die Kostengünstigkeit der Frauen- und Kinderarbeit sogar noch ausstrahlende Wirkung auf die Männerlöhne.

1) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S.319.

2) Die insgesamt erheblichen Differenzierungen des Verdienstes der handarbeitenden Klasse zwischen 1780 und 1850 hat W.Fischer deutlich hervorgehoben, vgl. W.Fischer: Status, a.a.O., S.246. Er schließt daraus, daß es so etwas wie eine gemeinsame wirtschaftliche Klassenlage nicht gegeben hat.

3) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 157.

Die Beschäftigung von Frauen, Jugendlichen und Kindern hatte aber für die Manufakturiers und Fabrikanten nicht nur unmittelbare ökonomische Vorteile durch die Einsparung von Lohnkosten. Darüberhinaus waren Frauen und Kinder in der Regel leichter zu disziplinieren und nahmen unerträgliche Arbeitsbedingungen eher widerstandslos hin als Männer.

Dies lag zum einen daran, daß Frauen- und Kinderarbeit häufig zur Aufbesserung des Familieneinkommens diente, also zwar einen oft lebensnotwendigen Zusatzverdienst zum Hauptverdienst des Mannes und Vaters darstellte, seltener aber die alleinige oder auch nur hauptsächliche Einkommensquelle war ¹⁾. Frauen und Kinder stellten damit eine mobilere Arbeitskraftreserve dar, deren Beschäftigung leichter auf den Bedarf des Unternehmens abzustellen war. Wenn sie entlassen wurden, bedeutete das nicht unbedingt den Sturz ins materielle Nichts, wie dies beim Wegfall des Verdienstes des Haupternähmers der Fall war. Entsprechend widerstandsloser nahmen Frauen und Kinder solche Entlassungen hin ²⁾.

Zum andern und mit dem ersten Grund zusammenhängend war die Textilarbeit gerade für viele Frauen und Kinder eine vorübergehende Beschäftigung, zum Beispiel fanden hier Jugendliche bis zum Eintritt in eine Lehrstelle oder bis zur Annahme als Dienstboten Beschäftigung ³⁾, waren manche Frauen nur bei vorübergehendem Minderverdienst des Mannes zur Fabrik- oder Manufakturarbeit gezwungen.

Eine solche begrenzte Perspektive ließ die betreffenden Frauen und Kinder schlechte Arbeitsbedingungen leichter ertragen, weil man ja wußte, daß man unter ihnen nur vorübergehend zu leiden haben würde. Für diese Verarbeitung der Arbeitssituation war dabei noch nicht einmal entscheidend, ob die Textilarbeit dann auch tatsächlich nach kurzer Zeit aufgegeben werden konnte.

Allein das Bewußtsein ihrer Begrenztheit reichte aus, um die

1) Natürlich gab es auch alleinstehende Frauen, bei denen das nicht zutraf, jedoch war das nicht der Regelfall.

2) Damit soll die Gegenwehr der Männer bei Entlassungen bzw. ihre Möglichkeit dazu nicht überschätzt werden; auch diese war gering.

3) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 22 f.

Verarbeitungsmuster der Frauen und Kinder entsprechend zu prägen. Schließlich gibt es noch einen dritten Grund, warum Frauen- und Kinderarbeit für den Unternehmer nicht nur ökonomische Vorteile hatte. Frauen und Kinder waren durch ihre traditionelle Rolle in der Familie autoritätsgewohnter als Männer. Wie sie im Familienverband dem Familienvorstand mehr oder minder widerspruchslos gehorchten und gehorchen mußten, so fügten sie sich auch in der Manufaktur und der Fabrik leichter den Weisungen und Anordnungen, die ja im übrigen in der Manufaktur, wie oben schon erwähnt, teilweise sogar noch vom Ehemann und Vater selbst kamen bzw. vermittelt wurden.

Diese Gewöhnung besonders der Frauen und Kinder an eine patriarchalische Autoritätsausübung machten sich in der Frühphase der Industrialisierung viele Unternehmer zunutze, indem sie sie auf den Betrieb zu übertragen versuchten und dabei selbst die Rolle des Patriarchen übernahmen.

Bevor jedoch auf die verschiedenen Versuche der Unternehmer zur Regelung der Arbeitsverhältnisse und Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb näher eingegangen wird, sollen die Überlegungen zur Belegschaftsstruktur der Manufakturen und frühen Fabriken noch ein Stück weitergeführt werden.

Bisher hat sich ergeben, daß die Belegschaften dieser Betriebe zum Teil eine erhebliche Größe hatten - verglichen zumindest mit vorindustriellen Arbeits- und Produktionsverhältnissen -, daß die Belegschaftsstruktur aber gleichzeitig in mehrfacher Hinsicht sehr differenziert war, und zwar nach Geschlecht, nach Tätigkeitsbereich und Art der Tätigkeit im Betrieb, nach betrieblichem Status und nach der Entlohnung. Diese Differenzierung der Belegschaften wurde noch verstärkt durch die unterschiedliche Rekrutierung der Beschäftigten. Zwar war die Rekrutierung der Belegschaften branchenmäßig, regional und auch betrieblich durchaus verschieden, allgemein läßt sich aber festhalten, daß sich die Belegschaften fast immer aus mehreren großen Gruppen zusammensetzten, die vor ihrem Eintritt in die Manufaktur oder in die Fabrik in zum Teil sehr verschiedene Arbeits- und Lebensverhältnisse eingebunden gewesen waren, deren sozialer Status keineswegs gleich gewesen war, die über ganz unterschiedliche Qualifikationen verfügten.

So wurde die Belegschaft der schon erwähnten Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei aus mehreren Gruppen rekrutiert ¹⁾:

Zu einem kleinen Teil waren die Beschäftigten ehemals selbständige, dann aber verarmte Handwerksmeister (Webermeister), die entsprechend qualifiziert waren, und für die die Arbeit als Geselle in der Fabrik einen deutlichen sozialen Abstieg bedeutete. Ein erheblich größerer Teil der Belegschaft bestand aus ehemaligen Handwerksgesellen (meist Webern). Diese hatten gegenüber den anderen Fabrikarbeitern einen Sonderstatus, der sich nicht nur in einem geringschätzigen Herabsehen auf die 'Fabrikarbeiter' ausdrückte, sondern zumindest zeitweise auch mit einer materiellen Besserstellung verbunden war. Hierzu heißt es in einem Schreiben des Augsburger Magistrats vom 26.3.1841 ²⁾:

... daß die in Fabriken arbeitenden Handwerksgesellen nicht eigentliche gewöhnliche Fabrikarbeiter sind, sondern Handwerksgesellen bleiben, bei Erkrankung oder auf Wanderung die Unterstützung wie andere Handwerksgesellen ansprechen können, und die Fabrikbesitzer in dieser Beziehung lediglich ihre Meister vorstellen.

Selbst unter den in der Fabrik arbeitenden Handwerksgesellen gab es wiederum eine Unterteilung in solche, die in der eigentlichen Produktion arbeiteten, und solche, die die in der Fabrik anfallenden Handwerkertätigkeiten ausführten, wie Mechaniker, Schlosser und Schreiner. Im Unterschied zu den Produktionsarbeitern wurden sie auch 'Professionisten' ³⁾ genannt und im übrigen auch besser entlohnt ⁴⁾.

Schließlich bildeten Arbeitskräfte aus der näheren ländlichen Umgebung der Stadt eine weitere große Gruppe der Belegschaft. Diese hatten zum Teil als Handweber Erfahrung in der Textilarbeit, zum Teil aber auch ausschließlich in der Landwirtschaft gearbeitet. Sie waren noch tief in ihrer ländlich-agrarischen Lebens- und Denkweise verwurzelt, daß sie ihren Wohnsitz in ihrer Heimatgemeinde behielten, wo sie oft noch ein kleines Stück Land bewirtschafteten und die tägliche Pendelwanderung in Kauf nahmen, um dem ungewohnten und teuren Leben in der Stadt

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 118 f.

2) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 118 f.

3) Vgl. ebenda, S. 157.

4) Vgl. den oben wiedergegebenen Kostenvoranschlag.

zu entgehen.

Insbesondere diese letzte Gruppe mußte, auch wenn sie in der Handspinnerei und -weberei Erfahrung hatte, für die Maschinenarbeit erst angelernt werden. Hierfür hatte die Mechanische Baumwollspinnerei und Weberei 1838 eine Webschule eingerichtet, die die zukünftigen Arbeitskräfte vor Aufnahme der eigentlichen Fabrikarbeit besuchen konnten.

Das Anlernen der Augsburger Arbeiter, auch in der Fabrik selbst, wurde von einer weiteren besonderen Gruppe der Belegschaft übernommen, nämlich von Meistern und Fabrikarbeitern aus Württemberg, Vorarlberg, der Schweiz und dem Elsaß. So stammten 1844 von den 1.000 Beschäftigten der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei etwa 700 aus Bayern und etwa 400 aus den restlichen Reichsgebieten und dem Ausland. Noch bis 1848 beschäftigte das Unternehmen ca. 180 Franzosen und Schweizer ¹⁾.

Der kurze Überblick über die Belegschaft zeigt, daß sie sich aus mindestens fünf größeren Gruppen rekrutierte ²⁾: Handwerksmeister (Webermeister), Handwerksgesellen (meist Weber), die jetzt Produktionsarbeiter waren, Handwerksgesellen, die jetzt 'Professionisten' waren, Landweber und Landarbeiter, auswärtige Meister und Fabrikarbeiter.

So oder ähnlich war die Rekrutierung in den meisten Textilmanufakturen und frühen Textilfabriken, wenn es im Einzelfall hiervon natürlich auch Abweichungen gab, zum Beispiel eine der erwähnten Gruppen nicht auftauchte, oder das zahlenmäßige Verhältnis der Gruppen variierte.

So hat für Barmen W.Köllmann ermittelt, daß die soziale Basis der Lohnarbeiter von Tagelöhnern, Gesellen der Heimgewerbetreibenden und Handwerker und ehemals selbständigen Kleinmeistern gebildet wurde ³⁾.

Indem er die Vaterberufe der unselbständigen Textilarbeiter heranzieht, kommt P.Borscheid in seiner Untersuchung des Württembergischen Textilgewerbes zu folgendem Rekrutierungsmuster

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S.120.

2) Wenn man einmal die sechs Tagelöhner vernachlässigt.

3) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 131.

für die Fabrik- und Manufakturarbeiter ¹⁾:

Die wichtigste Rekrutierungsbasis waren bis zur Jahrhundertmitte die handwerksmäßig ausgeübten Textilberufe wie zum Beispiel Weber, Tuchmacher, Stricker usw. Danach folgten die übrigen Handwerksberufe, darunter Schuster, Bäcker, Maurer, Zimmerleute und Schneider.

Weniger Bedeutung hatte nach Borscheids Untersuchung dagegen die landwirtschaftliche Bevölkerung als Herkunftsbereich unselbständiger Textilarbeiter ²⁾. Allerdings waren zum Beispiel in Esslingen die Väter von immerhin 23,3 % der unselbständigen Textilarbeiter Bauern oder Weingärtner, wobei dieser Wert jedoch deutlich unter dem allgemeinen Bevölkerungsanteil der Landwirtschaft lag.

Schließlich bildeten die Tagelöhner ein weiteres Hauptrekrutierungsfeld für unselbständige Textilarbeiter; ihr Anteil erhöhte sich bis 1860 ständig ³⁾.

Für die deutsche Wollindustrie hat H.Blumberg die Rekrutierung der Arbeiter wie folgt beschrieben ⁴⁾:

In erster Linie waren die deutschen Wollarbeiter ehemalige Handwerksgesellen und selbständige Handwerksmeister vor allem aus dem Textilbereich, wobei die erste Gruppe überwog. Daneben wurden auch Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft bzw. vom Lande gewonnen, die zum Teil aufgrund einer nebenerwerblichen Beschäftigung mit der Textilarbeit (zumindest der Handarbeit) vertraut waren.

Auffällig ist, daß Blumberg die Tagelöhner nicht ausdrücklich erwähnt.

Insgesamt ergibt der Überblick über die Rekrutierungsmuster der Belegschaften in den Manufakturen und frühen Fabriken der Textilindustrie, daß diese, ungeachtet der notwendigen Differenzierungen, allgemein auf vier unterschiedliche

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 316 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 320 ff.

3) Vgl. ebenda, S. 325 f.

4) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S. 310 ff.

Gruppen als soziale Basis der frühen Textilarbeiter hindeuten: Handwerk (Meister und vor allem Gesellen), Heimgewerbe (Kleinmeister und Gehilfen) ¹⁾, Landwirtschaft (wo zum Teil Spinnen und Weben als Nebenerwerb betrieben worden war) und unständige Arbeit (Tagelöhner). Die soziale Herkunft der Textilarbeiter bestimmte zum einen ihre innerbetriebliche Stellung und Aufstiegschancen, die im allgemeinen abnehmend entsprechend der oben gewählten Reihenfolge waren. Zum andern waren sie auch entscheidend für ihr "Selbstverständnis" und ihre "Fähigkeit zur Gruppen- oder Klassenbildung" ²⁾. Jede der genannten Gruppen war für sich in jeweils spezifischen traditionellen Anschauungen befangen, mit denen in aller Regel auch ein deutliches ständisches Unterschiedsbewußtsein verbunden war, was besonders, aber nicht nur, in der oben erwähnten Abgrenzung der Handwerker von den anderen Fabrikarbeitern zum Ausdruck kam.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es offensichtlich, daß auch die heterogene Rekrutierungsbasis der Belegschaften entscheidend zu einer Differenzierung der Belegschaftsstruktur beigetragen hat, die schließlich durch das Auftreten gemischter oder kombinierter Unternehmen noch zusätzlich kompliziert wurde. Diese stellten eine spezifische Zusammenfassung von Fabrik- bzw. Manufakturarbeit und Heimarbeit bzw. Verlagswesen dar. Dem zentralen Betrieb war in solchen Fällen ein Verlag angegliedert, über den die Heimarbeiter ihre Produkte, sei es Garn oder Gewebe, an die Fabrik bzw. Manufaktur weitergaben, wo dann eine weitere Verarbeitung, häufig Endproduktion, vorgenommen wurde. Oft stützten sich diese zentralen Produktionsstätten nicht nur auf die Vorproduktion von Heimarbeitern, sondern verfügten zusätzlich noch über entsprechende eigene Abteilungen, also zum Beispiel eine Spinnerei und/oder Weberei.

Die Belegschaft solcher kombinierter Unternehmen setzte sich also - über die oben beschriebene Differenzierung hinaus - noch

1) Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß Handwerk und Heimgewerbe im Textilbereich zum Teil zusammenfielen bzw. daß sich die Heimgewerbetreibenden oft als Handwerker begriffen; siehe hierzu die Ausführungen über das Barmer Textilgewerbe. In die Manufakturen und Fabriken gingen sowohl 'Textilhandwerker' als auch Gesellen und Meister anderer Handwerkszweige.

2) W. Fischer: Status, a.a.O., S. 222.

einmal aus zwei großen Blöcken zusammen: den Arbeitern der zentralen Produktionsstätte und den Heimarbeitern.

Für Württemberg hat P.Borscheid das zahlenmäßige Verhältnis zwischen diesen beiden Beschäftigungsarten innerhalb eines Unternehmens ermittelt¹⁾:

Bei den mechanischen Baumwollwebereien befanden sich 1832 unter den zehn erfaßten Fabriken zwei, denen auch Heimarbeiter angegliedert waren. Davon beschäftigte die eine innen 47 und außen 11 Arbeiter, die andere innen 40 und außen sieben Arbeiter. Unter den 1832 erfaßten 23 mechanischen Wollspinnereien befanden sich sechs kombinierte Unternehmen. Insgesamt standen hier rund 1.000 innen beschäftigten Arbeitern 135 Heimarbeiter gegenüber.

Größer als in der Spinnerei und Weberei war der Anteil der Heimarbeiter in der Baumwollverarbeitung, die hier einmal kurz in die Darstellung einbezogen werden soll. Borscheid hat für 1832 in Württemberg 36 solcher baumwollverarbeitenden Betriebe erfaßt²⁾. Zusammengefaßt standen danach 391 bis 403 Arbeiter innerhalb der zentralen Produktionsstätten 1.568 bis 1.846 Heimarbeitern gegenüber. Die hier gegenüber Spinnerei und Weberei deutlich höheren Anteile der Heimarbeiter sind Ausdruck des Umstandes, daß in den kombinierten Unternehmen dem Zentralbetrieb die Endfertigung oblag, während die dezentralisierte Heimarbeit die Vorarbeiten zu leisten hatte. Diese Organisationsform war natürlich bei der Baumwollverarbeitung eher möglich und angebracht, als beim Spinnen und Weben selbst.

Die Zusammensetzung einer Belegschaft aus zwei so unterschiedlichen Gruppen wie Heimarbeitern und Fabrikarbeitern, die ja überhaupt nicht miteinander in Berührung kamen, mußte die Differenzierung der Belegschaftsstrukturen verstärken, ja führte in diesem Falle zu einer Zweiteilung oder Spaltung der Belegschaft.

Faßt man die Überlegungen zur Belegschaftsstruktur zusammen, so

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.461, Tabelle 69 und S. 469, Tabelle 76.

2) Vgl. ebenda, S. 56 f., Tabelle 3.

läßt sich festhalten, daß ihre Differenzierung nach Geschlechtern, nach Tätigkeitsbereichen und -arten, nach betrieblichem und außerbetrieblichem Status, nach Entlohnung, nach sozialer und geographischer Herkunft, nach betriebsgebunden und hausindustriell Beschäftigten insgesamt - obwohl die räumliche Trennung der unmittelbaren Produzenten voneinander weitgehend aufgehoben war (mit Ausnahme der kombinierten Unternehmen) - einer Segmentation der Belegschaften gleichkam. Letztere setzten sich aus verschiedenen Belegschaftsausschnitten (Segmenten) zusammen, die sich zwar überlappten, zwischen denen aber kein oder nur geringer Austausch stattfand. Wesentlich für die vor- und frühindustrielle Belegschaftssegmentation ist, daß die Segmentationslinien großenteils vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen entnommen waren, zum Beispiel durch die traditionelle soziale Herkunft oder die traditionelle Berufsausbildung gezogen wurden.

Das bedeutet, daß jedes dieser Segmente bzw. die die Segmente konstituierenden Individuen für sich in ihren traditionellen vorindustriellen Denkstrukturen und Verhaltensweisen befangen blieben, der Handwerker etwa in seinen zünftischen Vorstellungen, der Heimgewerbetreibende in seinem Streben nach Selbsteinteilung der Arbeit, der Bauer in seiner Gewöhnung an einen 'natürlichen' Arbeitsrhythmus, die Männer in ihrer patriarchalischen Führungsrolle, die Frauen und Kinder in der letzterer entsprechenden Unterordnungsbereitschaft usw., um nur einen Teil der Möglichkeiten aufzuzählen.

Angesichts einer solchen Belegschaftssegmentation war ein einheitlicher Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß für die Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter objektiv und subjektiv nur schwer bzw. nur unter bestimmten Bedingungen und mit bestimmten Ausdrucksformen möglich.

Exemplarisch hierfür soll der Aufstand der Arbeiter der Eupener Textilfirma Stollé & Comp. im Jahre 1821 wiedergegeben werden ¹⁾. Bei dieser Firma handelte es sich um ein Unternehmen mit rund 700 Beschäftigten, davon rund 100 in der Tuchmanufaktur und etwa 600 Heimarbeiter, die zum Teil in den umliegenden Dörfern

1) Vgl. hierzu M.Henkel, R.Taubert: Maschinenstürmer. Ein Kapitel aus der Sozialgeschichte des technischen Fortschritts, Frankfurt/M, 1979, besonders S. 31-124.

lebten und arbeiteten ¹⁾. Die Haupttätigkeit der feinen Tuchmanufaktur war die Appretur.

Die Appretur besteht aus zwei Arbeitsgängen: dem Rauhen und dem Scheren. Beides wurde schon im 18. Jahrhundert in fabrikkartigen Anbauten an das Wohn- und Kontorhaus des Fabrikanten ausgeführt: im Rauhhaus und im Schererwinkel. Beim Rauhen wird das gewalkte und getrocknete Tuch mit an einer Leiste befestigten Disteln, Karden genannt, aufgerauht. Es gab neun verschiedene Grade von Karden, die in bestimmter Reihenfolge verwendet wurden und jeweils besondere Namen hatten. 1821 aber waren die Disteln wohl teilweise schon durch Drahtbürsten ersetzt. Es gab auch schon Rauhaschinen mit rotierenden Drahtbürsten.

Das Scheeren der Tücher geschieht in Eupen auf dem Scheerboden, welcher im Winter nicht geheizt wird. Hier steht ein Scheer-Tisch an dem andern. Unter jedem Tisch steht eine Horde auf welche das Tuch gelegt wird. Der Tisch wird mit Scheerwolle ausgestopft, und darüber eine doppelte Decke von Zwilling gezogen, welche man unter dem Tisch zuschnüret ... 2).

Auf diesen Tisch wird das Tuch gelegt. Die großen Scheren, deren untere Klinge, der Lieger, mit Gewichten bis zu 80 Pfund auf das Tuch gedrückt wird, werden von zwei auf beiden Seiten des schräg stehenden Tisches postierten Scherern über das Tuch geführt. So werden die durch das Rauhen aufgestellten Härchen abrasiert. Ein- bis sechsmal muß die Schere über das Tuch geführt werden. Manche Tuche müssen auch mit unterschiedlich scharfen Scheren, die jeweils einen eigenen Namen führen, abwechselnd behandelt werden. Zwischendurch wird das Tuch immer wieder neu aufgerauht. Die beiden Scherer mußten darauf achten, sich nicht ins Gehege zu kommen und gleich stark zu scheren. Ein unachtsamer Schnitt, und das Tuch war verdorben. Lohnabzug und Schadenersatz waren die Folge. Die Scherer müssen Virtuosen im Umgang mit den schweren und langen Scheren gewesen sein.

Rauher und Scherer arbeiteten durchaus fabrikmäßig, und zwar schon, seit es eine feine Tuchmanufaktur gibt. Sie arbeiteten von morgens fünf Uhr bis abends acht Uhr, hatten eine Stunde Mittagspause und jede Stunde fünf Minuten Pause. Fünf Minuten vor jeder vollen Stunde schlug eine Uhr an, die Arbeit wurde eingestellt und beim nächsten Schlag fünf Minuten später wieder aufgenommen. Die effektive Arbeitszeit betrug also zwölf Stunden und fünfzig Minuten. Überstunden kamen bei guter Auftragslage durchaus vor. Die Scherer und Rauher wurden von einem Meisterknecht beaufsichtigt, der auch Scherersbaas genannt wurde, obwohl er im Gegensatz zu den Tuchmacherbaasen auch formell nicht selbständig war.

In Eupen oder wenigstens in der Firma Stollé müssen wir noch im Jahre 1821 den eben beschriebenen Vorgang des Scherens annehmen, obwohl es schon vor der Einführung von Schermaschinen wie derjenigen, um die es in unserem Fall geht, andernorts eine weitgehende Mechanisierung dieser Arbeit gab. Beim mechanischen Scheren war offenbar die Schere fest installiert, und das Tuch wurde mit Hilfe von Kurbeln unter

1) Vgl. M.Henkel, R.Taubert: Maschinenstürmer, a.a.O., S.54.

2) Die feine Tuchmanufaktur zu Eupen. Ihre sämtlichen Ge-

der Schere hindurchgezogen.

Nach dem Scheren kam das Tuch in die Färberei, die entweder dem Fabrikanten selbst gehörte oder einem selbständigen Färber, der für Stücklohn arbeitete. Auch die Färbereien lagen in Eupen im Tal der Vesdre. Jeder Fabrikant hatte seine Geheimrezepte für besonders schöne Farben. Die Eupener Spezialitäten waren dunkelblaue und schwarze Tuche.

Anschließend wurde das Tuch im Freien auf einen Rahmen aufgespannt, noch einmal von den Plüserinnen kontrolliert und dann mehrmals gepreßt. Für die Arbeiten des Rahmens und Pressens gab es keine besonderen Arbeiter, sondern diese Tätigkeiten gehörten zu den Aufgaben der Rauher und Scherer. Überhaupt ist dies festzuhalten: in dem ganzen langen Prozeß der Tuchherstellung sind die Tuchbereiter, d.h. die Rauher und Scherer als Facharbeiter mit den Hilfsarbeiten ausführenden Plüserinnen und Nopperinnen die einzigen vom eigentlichen Tuchfabrikanten direkt beschäftigten und entlohten Arbeiter. Alle anderen Tätigkeiten: das Spinnen, das Weben und überwiegend auch das Färben, wurden in Verlag gegeben" 1).

Die Eupener Tuchmanufaktur stellte sich also als ein spezifisches Mischsystem von Fabrik- bzw. Manufakturarbeit, Verlagswesen und Heimarbeit dar. Die neue Maschine nun sollte den Scherer ganz überflüssig machen, sie schaffte den Beruf 'Scherer' einfach ab. Was an konkreter menschlicher Arbeit blieb, waren Hilfstätigkeiten: die Maschine mußte beschickt werden, d.h. das Tuch mußte 'eingefädelt' werden. Außer diesen vorbereitenden Tätigkeiten gab es nur noch zwei Arbeiten: Saumhalten und Kurbeldrehen. Für Scherer war also kein Platz mehr. Die für die übriggebliebenen Arbeiten einzustellenden Arbeiter sollten einen geringeren Lohn bekommen. Für die 'longitudinale' (das Tuch wird unter der Maschine von Menschenhand hindurchgezogen) war sogar der Einsatz eines Kindes vorgesehen.

Diese Maschine hatte für den Unternehmer den Vorteil, daß sie sanfter und gleichmäßiger und mit weniger Verlusten arbeitete als die Handwerker; daß Raum und Zeit und damit zusätzliche Kosten gespart werden würden. Die durch die Firma Stollé angeschaffte Maschine war eine 'transversale', d.h. von diesem Typus benötigte man drei Maschinen, um die Arbeit von 40 Handscherern an 20 Schertischen zu ersetzen. Damit hätte diese Ma-

Fortsetzung von Fußnote 2) Seite 264

heimnisse, Vortheile und Preise, nebst Tabellen, Gotha, 1796, S. 120; zitiert nach: M.Henkel, R.Taubert, a.a.O., S. 108.

1) Vgl. ebenda, S. 108 f.

schine rund 14 Schererarbeitsplätze beseitigt und dafür wären nur zwei bis drei Arbeitsplätze für angelernte Arbeiter zur Verrichtung der oben genannten Tätigkeiten neu geschaffen worden.

Und gerade diese Situation der Arbeitslosigkeit, zwangsläufig verbunden mit einer Dequalifizierung, machte die Art der Gegenwehr - die Maschine der Firma Stollé wurde am 10./11. April 1821 von aufbegehrenden Arbeitern im Zuge einer Protestkundgebung, an der sich nach polizeilichen Angaben rund 3.000 Menschen beteiligt hatten, zerstört - dem Rahmen der damaligen Verhältnisse durchaus angemessen, wenn auch die Arbeiter in ihren alten handwerklich geprägten Vorstellungen handelten.

Das Beispiel zeigt, daß unter bestimmten Umständen trotz der Segmentation der Belegschaften ein einheitliches und gezieltes Handeln und dementsprechend ein dem vorausgehender Willensbildungs- und Interessenfindungsprozeß möglich war und das, obwohl es sich bei der Firma Stollé sogar um ein kombiniertes Unternehmen handelte. Die Teilnehmerzahl der Protestkundgebung (3.000 Menschen) demonstriert, daß keineswegs nur die unmittelbar betroffenen Arbeiter, auch nicht nur die Manufakturarbeiter (100), sondern noch zusätzlich Tausende von Menschen, darunter mit Sicherheit auch Heimarbeiter ¹⁾, in die Auseinandersetzungen einbezogen waren.

Das bedeutet, daß auch die noch weitgehend traditionell geprägten Menschen zum Protest bereit sein konnten, wenn nur ein unmittelbar greifbarer Anlaß dafür vorhanden war, und daß sie durchaus fähig waren, die Lage der Betroffenen nicht nur als deren persönliches Schicksal, sondern als verallgemeinerbar zu erkennen. Anders wäre die hohe Zahl der Protestteilnehmer kaum zu erklären.

Wenn also ein entsprechender Anlaß gegeben war, dann waren auch die Belegschaften der Manufakturen und frühen Fabriken zum Widerstand bereit und fähig. Dieser Anlaß, in unserem Beispiel eine betriebliche Rationalisierungsmaßnahme, war dabei oft nur der letzte Anstoß, der nach einer längeren Kette von Entbehrungen und Unterdrückung den offenen Protest auslöste.

1) Genauere Zahlen liegen hierüber nicht vor.

Zur Bildung einer dauerhaften Interessenvertretung ist es unter den frühen Textilarbeitern dagegen nicht gekommen. Dies hätte vorausgesetzt, daß einerseits die Arbeiter ihre Interessen differenzieren und situationsspezifisch hätten abwandeln können und andererseits zum systembedingten Interessengegensatz von Unternehmer und Arbeiter eine nicht bloß 'reaktionäre' Alternative sich hätten vorstellen können. Dazu aber konnten sie aufgrund ihrer noch weitgehend vorindustriellen Prägung, die anonymisierte, abstrakte Beziehungen zu anderen Menschen nicht kannte, kaum in der Lage sein ¹⁾. Sie sahen den Unternehmer nicht als den 'Kapitalisten' oder, noch eine Abstraktionsstufe höher, als das 'Kapital', sondern bei entsprechenden Anlässen einfach als einen schlechten Menschen oder 'Halsabschneider', den die Not der Arbeiter wenig kümmerte, und gegen den man sich darum in einer solchen Situation wehren mußte.

Hieraus folgt konsequent, daß die Arbeiter konkrete Forderungen nach einer betrieblichen Mitbestimmung bzw. eine Kontrolle der betrieblichen Arbeitsbedingungen nicht erhoben. Denn dazu hätte es der - auch subjektiven - Einstellung auf die Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit bedurft. Die hiermit verbundene erhebliche gedankliche Abstraktionsleistung war jedoch von den überwiegend aus ganzheitlichen und überschaubaren, Produktion und Reproduktion als einen einheitlichen Lebensvollzug umfassenden und die Arbeit sehr sinnfällig mit Konsum verbindenden, dabei ausschnittshaften und durch personale Beziehungen geprägten Arbeits- und Lebensverhältnissen entstammenden frühen Fabrikarbeitern kaum zu erbringen.

Ihnen mußte gerade der geschlossene, mechanisierte und maschinisierte Großbetrieb als die Wurzel allen Übels erscheinen, den man nicht kontrollieren, sondern eher abschaffen wollte, wofür zum Beispiel die Maschinenzerstörungen ein Anzeichen sind.

Das weitgehende Fehlen eines solidarischen und vor allem dauerhaften Widerstands der Belegschaften erleichterte den frühen Unternehmern erheblich die Durchsetzung der neuen Organisations-

1) Zum vorindustriellen Konfliktverhalten siehe ausführlich Kapitel 1.2. in Teil II dieser Arbeit.

formen der Arbeit mit all ihren nachteiligen Folgen für die Arbeiter. Andererseits stellten die Segmentation der Belegschaften und ihre Prägung durch vorindustrielle Arbeits- und Lebensverhältnisse auch die Unternehmer vor schwerwiegende Probleme. Denn es war ja ihre Aufgabe, die heterogenen Belegschaften in einem zielgerichteten Organisationsprozeß der betrieblichen Arbeit zusammenzufassen, d.h. sowohl die vielen betrieblichen Teilverrichtungen als auch die unterschiedlichen Belegschaftsgruppen zu einem funktionsfähigen Ganzen zu vereinheitlichen.

Hierbei zeigte sich, daß nicht nur die Arbeiter, sondern auch die frühen Unternehmer zunächst beträchtliche, wenn auch anders geartete Lernprozesse zu durchlaufen hatten, ehe sie zu einer systematischen und funktionalen Regelung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse in der Lage waren.

So hat es eine soziale Betriebspolitik im Sinne längerfristig geplanter und aufeinander bezogener Maßnahmen, Methoden und Techniken, die die Unternehmer anwenden, um einen möglichst störungsfreien Betriebsablauf, optimale Leistung und größtmögliche Stabilität und Zufriedenheit der Belegschaften zu erreichen, wie sie später in der modernen industriell-kapitalistischen Fabrik angewandt wurde, in Deutschland in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts nur im Ansatz gegeben. Die Einflusnahme des Unternehmers vollzog sich vielmehr in erster Linie eher indirekt über die Gestaltung von Entlohnungsform und die Festsetzung der Lohnhöhe.

In der Augsburger Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei etwa gab es ein Prämienlohnsystem, nach dem die Arbeiter einen sehr niedrigen Stück- oder Grundlohn und bei Überschreitung einer bestimmten Leistung eine zusätzliche Prämie erhielten ¹⁾. In anderen Fabriken und besonders in den Manufakturen gab es noch in der gesamten ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts das sogenannte Bruttolohnsystem, d.h. daß bestimmte Arbeiter ihre Hilfskräfte von ihrem Lohn selbst noch mitbezahlen mußten ²⁾.

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 157.

2) Dies war etwa in der Kattunfabrik von Schöppler & Hartmann in Augsburg so, vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 158. Zu den weiteren Implikationen dieser Lohnform siehe die Ausführungen zum Werkmeistersystem in Kapitel 1.1. in Teil II der vorliegenden Arbeit.

Gerade dieses Lohnsystem verdeutlicht, wie verhältnismäßig gering noch der Einfluß der Unternehmer auf die direkte Organisation der Arbeit selbst war.

Entsprechend gab es im hier behandelten Zeitraum auch noch keine systematische Leistungspolitik: "Leistungspolitik findet .. in dieser Periode nur entweder indirekt personell oder/und in der Form der Lohnpolitik statt, dagegen nicht als neben der Lohnpolitik herlaufende und umgekehrt diese instrumentalisierende Organisations- und Planungstätigkeit" ¹⁾ des Unternehmers.

Ebenso wie eine zielgerichtete Leistungspolitik fehlte in den Manufakturen und frühen Fabriken auch noch weitgehend eine systematische auf die Arbeiter gerichtete Qualifizierungspolitik, obwohl auch die Textilindustrie zunächst mit einem zumindest partiellen Facharbeitermangel konfrontiert war ²⁾. Die Unternehmer begegneten diesem Problem entweder mit der Wahl eines Standortes, an dem es genügend Fachkräfte gab, oder mit der Rekrutierung auswärtiger, oft ausländischer Arbeiter, Maßnahmen, die sich wegen des großen allgemeinen Arbeitskräfteüberschusses vorläufig als ausreichend erwiesen.

Vereinzelt wurden allerdings auch sogenannte Spinn- oder Webeschulen errichtet, in denen die Arbeitskräfte vor ihrem Eintritt in den Betrieb in den entsprechenden Arbeiten unterwiesen wurden ³⁾. Diese Schulen befaßten sich also mit der Einweisung in direkte Produktionstätigkeiten, im Gegensatz zu den späteren Fabrikschulen, in denen es hauptsächlich darum ging, den Fabrikkindern frühzeitig die Fabrikdisziplin einzubleuen ⁴⁾.

Das weitgehende Fehlen solcher Fabrikschulen im hier behandelten Zeitraum bedeutete allerdings nicht, daß die Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter eine solche industrielle Arbeitsdisziplin schon mitbrachten, im Gegenteil:

Die Hauptschwierigkeit in der automatischen Fabrik bestand in der notwendigen Disziplin, um die Menschen auf ihre unregelmäßigen Gewohnheiten in der Arbeit verzichten zu machen und sie zu identifizieren mit der unveränderlichen Regelmäßigkeit des großen Automaten. Aber einen den Bedürfnissen und der Geschwindigkeit des automatischen Systems entsprechenden Disziplinarkodex zu erfinden und mit Erfolg

1) R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.39.

2) Vgl. H.Blumberg, a.a.O., S.53 und I.Fischer, a.a.O., S.119 f.

3) So etwa - wie schon erwähnt - bei der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg, oder auch in Westfalen und

auszuführen war ein Unternehmen, des Herkules würdig" ¹⁾. Die beträchtliche Schwierigkeit, einen solchen Disziplinar- und Fabrikkodex angesichts der weitgehenden Neuartigkeit fabrikindustrieller Arbeitsverhältnisse zu gestalten, wird durch die Vorgehensweise der Gründer der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg unterstrichen ²⁾:

Bevor die Produktion aufgenommen wurde, reisten zwei Direktionsmitglieder durch Württemberg, Baden, in das Elsaß und die Schweiz, um in den dortigen Baumwollfabriken nicht nur betriebstechnische Informationen zu erlangen, sondern auch Erfahrungen "über verschiedene administrative und hauspolizeiliche Einrichtungen" ³⁾ zu sammeln. Da man also selbst keinerlei Erfahrung in der Gestaltung der sozialen Beziehungen in der Fabrik hatte, griff man auf die vor allem im Ausland schon länger praktizierten Regelungen zurück. Dabei zeigt die Formulierung 'administrative und hauspolizeiliche Einrichtungen' bereits an, worum es bei dieser Gestaltung der sozialen Arbeitsbeziehungen gehen sollte, nämlich um eine sehr rigide Einordnung der Arbeiter in ein einzig an den Erfordernissen des Produktionsablaufs orientiertes Fabrikreglement, dessen Einhaltung durch die Arbeiter mit drastischen Sanktionierungsmöglichkeiten abgesichert werden sollte.

Beispielhaft läßt sich dies etwa anhand der Fabrikordnung der Spinnerei am Rippberg von Joh. Friedrich Chur & Söhne aus dem Jahre 1834 zeigen ⁴⁾:

Einleitend wird hier betont, daß die Einhaltung der 'Inneren

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 269

Schlesien, vgl. G.Schmoller: Kleingewerbe, a.a.O., S.464.

4) Zu den Fabrikschulen und ihrer grundsätzlichen anderen Ausrichtung als die frühen Spinn- und Webschulen siehe Kapitel 2. in Teil II dieser Arbeit.

1) A.Ure: The Philosophy of Manufacturers: or, an exposition of the scientific, moral and commercial economy of the factory system of Great Britain, London, 1835, S.15, zitiert nach K. Marx: Kapital I, a.a.O., S.447.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die Probleme der Anpassung der Arbeiter an industrielle Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit der Entstehung der Großen Industrie ausführlich behandelt werden. In diesem Untersuchungsabschnitt geht es lediglich darum, einige spezifische Entwicklungen bezüglich der Manufaktur und der frühen Fabriken in diesem Zeitraum darzustellen.

2) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 122. 3) Zitiert nach ebendā.

4) Abgedruckt bei P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 556-558.

Fabrik-Ordnung' durch die Arbeiter für einen regelmäßigen Geschäftsgang, d.h. hier vor allem Produktionsablauf, erforderlich ist. Artikel 1 und 2 unterstreichen dies und verbinden es mit einer absoluten Gehorsampflcht der Arbeiter bei gleichzeitiger allgemeiner Strafandrohung für den Fall der Zuwiderhandlung:

Die seitherigen, ebenso unangenehmen, als nachtheiligen Erfahrungen haben die Unterzeichneten genöthigt, sowohl zu ihrer Sicherstellung, als auch namentlich zur Vermeidung einer möglichen Störung in dem durchaus erforderlichen regelmäßigen Gang des Geschäfts folgende

Innere Fabrik-Ordnung

'nach welcher sich die in der Fabrik angestellten Arbeiter zu verhalten haben' festzusetzen.

Artikel I.

Jeder Arbeiter, mit dem keine besondere Übereinkunft stattfindet, übernimmt die Verpflichtung, den nachstehenden Bestimmungen ohne Widerrede Folge zu leisten, und es haben die dawider handelnden zu gewärtigen, daß die festgesetzten Strafen gegen sie ohne alle Nachsicht vollzogen werden. Damit Niemand durch Unwissenheit sich entschuldigen kann, wird in jedem Arbeits-Saal ein besonderes Exemplar einer solchen Fabrik-Ordnung angeschlagen.

Artikel II.

Sämtliche Arbeiter sind verbunden, sich nach den Vorschriften der Fabrik-Besitzer oder des vorgesetzten Fabrikmeisters sowohl in Beziehung auf die Art zu arbeiten, als auch auf das sonstige Betragen, zu verhalten.

Die Artikel 3 bis 6 sind Ausdruck der Schwierigkeit, überwiegend aus vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen entstammende Arbeiter an die Fabrikarbeit anzupassen. Hierzu war im Interesse eines kontinuierlichen und exakten Produktionsablaufs eine strikte Einhaltung der festgesetzten Arbeitszeiten notwendig, eine selbst für Hausindustrielle, besonders aber für Bauern und Handwerker, weitgehend unbekannte Anforderung. Entsprechend hart waren die Strafen, die eine Durchsetzung der entsprechenden Regelungen absichern sollten (siehe besonders Artikel 6). Artikel 13 untersagte in Ergänzung hierzu, den Arbeitsplatz 'ohne Noth' zu verlassen und weder Verwandte noch fremde Personen in die Fabrik zu führen. Letzteres ist zum einen Ausdruck der Tatsache, daß offenbar viele Arbeiter, in Anlehnung an die in vorindustriellen Arbeitsverhältnissen übliche Einheit von Produktion und Reproduktion und die familiär-verwandtschaftlichen Kooperationsbeziehungen, ihren Angehörigen, auch wenn sie nicht bei der Fabrik beschäftigt waren, ihren Arbeitsplatz zu-

mindest einmal vorführen wollten ¹⁾. Zum andern ist diese Anordnung darauf zurückzuführen, daß die Unternehmer eine Verletzung von Fabrikations- und Betriebsgeheimnissen befürchteten.

Artikel III.

Es ist den Arbeitern ausdrücklich untersagt, in den Arbeits-Sälen lärmern zu machen, zu pfeiffen, oder gar sich thätlich zu mißhandeln, eben so ohne Noth ihre Plätze zu verlassen. Auch ist es denselben durchaus nicht gestattet, irgend jemand, weder Verwandte, noch fremde Personen ohne Erlaubniß der Fabrik-Besitzer, oder in deren Abwesenheit des Fabrikmeisters in die Fabrik zu führen.

Artikel VI.

Sämmtliche Arbeiter sind verbunden, die festgesetzten Arbeits-Stunden pünktlich einzuhalten. Entweder werden Versäumnisse ohne erweislichen Grund durch verhältnißmäßige Abzüge bestraft, oder müssen die betreffenden Arbeiter, wenn es Gelegenheit giebt, das Versäumte in den Feiertunden nachholen. Den Spinnern wird besonders das regelmäßige Erscheinen bei der Arbeit zur Pflicht gemacht, und ein willkürliches Ausbleiben ohne genügende Entschädigung wird mit einer Strafe von 40 Kreuzer, und wenn die Maschine stehen bleiben muß, mit fl. 1.- für jeden Tag belegt.

Die Artikel 4 und 5 befassen sich mit der Behandlung der dem Unternehmer gehörenden Arbeits- und Produktionsmittel durch die Arbeiter, deren Beschädigung und Entwendung mit erheblichen Strafen belegt waren. Die Tatsache, daß solche oder ähnlich lautende Bestimmungen in allen Fabrikordnungen aus jener Zeit enthalten waren, zeigt schon an, daß Sachbeschädigungen und Eigentumsdelikte in der Fabrik recht häufig waren. Auch hierfür liegt ein wesentlicher Grund darin, daß die ersten Fabrikarbeiter aus vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen radikal herausgerissen worden waren. Dort hatten ihnen die Werkzeuge und Geräte, mit denen sie ihre Arbeit verrichteten, selbst gehört (ausgenommen Teile der Hausindustriellen) und das Produkt oder der Ertrag ihrer Arbeit ebenso. Das war in der Fabrik ganz anders: sämtliche Arbeits- und Produktionsmittel sowie auch die Halb- und Fertigprodukte waren 'fremdes' Eigentum und nicht das der unmittelbaren Produzenten.

Dieser objektiv eindeutige Unterschied war für die Arbeiter subjektiv schwer nachvollziehbar, und so ist ihr an sich wider-

1) Die heute oft anzutreffende Beobachtung, daß gerade Arbeiterkinder und -frauen über Arbeit und Arbeitsplatz ihres Vaters bzw. Mannes allenfalls vage Vorstellungen haben, ist also von Beginn der Industrialisierung an durch die Unternehmer mehr oder minder systematisch begründet worden, um den radikalen Bruch mit den traditionellen Arbeitsverhältnissen zu fördern.

sprüchliches Verhalten erklärlich, daß sie entweder die ihnen nicht gehörenden Dinge nicht sonderlich sorgfältig behandelten oder, in der unterschwelligen Auffassung, daß sowohl die Arbeits- und Produktionsmittel, mit denen sie die Produkte herstellten, als auch die Produkte selbst ihnen zustanden oder 'herrenlos' waren, diese Dinge mit nach Hause nahmen ¹⁾.

Artikel IV.

Wer aus Nachlässigkeit oder Muthwillen Baumwolle, Vorgespunst, Garn, oder zu den Maschinen gehörige Gegenstände verderbt, Fenster zerbricht u.s.w., wird je nach Verhältniß zum Ersatz des Schadens angehalten, und überdieß im Wiederholungsfall durch Abzüge am Lohn oder Entlassung bestraft.

Artikel V.

Bei Entwendungen von Baumwolle, Garn, oder auch sonstigen zur Fabrik gehörigen Gerätschaften werden die betreffenden Personen nicht nur sofort entlassen, sondern auch noch der Obrigkeit zur Bestrafung ausgeliefert.

Die häufigen Sachbeschädigungen und Eigentumsdelikte in den frühen Fabriken deuten aber nicht nur auf die Befangenheit der Arbeiter in vorindustriellen, ganzheitlich-moralischen Denk- und Verhaltensweisen hin. Gleichzeitig, und damit zusammenhängend, sind sie - zum Teil unbewußter - Ausdruck des Widerstands der Arbeiter gegen die neue und sozial-abstrakte Arbeits- und Lebenssituation, in die sie abrupt gestellt worden waren, und die sie zunächst durch solchen eher indirekten Protest zu bewältigen versuchten.

Als Form eines solchen Protests muß auch die enorme Belegschaftsfluktuation in den frühen Fabriken gesehen werden. Genauere Zahlen über das Ausmaß der Fluktuation im Textilbereich liegen für diesen Zeitraum allgemein nicht vor, aber die zahlreichen und vielfältigen Versuche der Unternehmer, die Fluktuation einzuschränken, lassen auf ein beträchtliches Ausmaß schließen. So hieß es in Artikel XI der Fabrikordnung der Spinnerei am Rippberg:

Artikel XI.

Jeder Spinner, der aus unsern Diensten treten will, muß 6 Wochen, die übrigen Arbeiter einen Monat vorher aufkündigen,

1) Dabei ist selbstverständlich, daß der Hauptgrund für die Eigentumsdelikte die materielle Not war. Uns geht es hier aber darum, was zur offenbar sehr häufigen Umsetzung dieses Motivs in die Tat geführt hat.

und eine Ausnahme von dieser Bestimmung ist lediglich den Fabrik-Besitzern anheim gestellt. Diese sind berechtigt, jeden Arbeiter, der ohne diese vorhergegangene Aufkündigung die Arbeit verläßt, obrigkeitlich zu belangen, um ihn zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten anzuhalten, oder eine Geldstrafe zu Gunsten der Hilfs-Casse von ihm zu erheben, die einem 14tägigen Arbeits-Lohn gleich kommt.

Noch rigider versuchte die Fabrikordnung der Baumwollspinnerei von L.Hartmanns Söhnen in Freudenstadt aus dem Jahre 1846 die Fluktuation einzuschränken. In § 1 hieß es ¹⁾:

Jeder Arbeiter, welcher in die Fabrik aufgenommen wird, ist nach einer Probezeit von 14 Tagen, binnen welcher ihm der Austritt freisteht, verpflichtet, 6 Monate vom Tage seines Eintritts an gerechnet, in der Fabrik zu arbeiten. Diese Verpflichtung erneuert sich von selbst auf weitere 6 Monate, wenn der Arbeiter nicht 4 Wochen vorher seinen Dienstherrn selbst, aufgekündigt hat, was an einem Zahntag zu geschehen hat. Dagegen bleibt dem Fabrikherrn unbenommen, den Arbeiter wegen schlechter Aufführung jederzeit zu verabschieden.

Genauso sah die Fabrikordnung der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei in Augsburg von 1840 vor, daß nach einer 14tägigen Probezeit der Arbeiter mindestens ein halbes Jahr im Betrieb bleiben mußte, wobei sich auch hier diese Verpflichtung automatisch um weitere 6 Monate verlängerte, wenn nicht der Arbeiter einen Monat vor Ablauf der Frist kündigte. Im Gegensatz dazu konnte das Unternehmen dem Arbeiter jederzeit ohne Angabe von Gründen und Einhaltung einer Frist kündigen ²⁾.

Darüberhinaus war es in diesem Unternehmen üblich, neu eingetretenen Arbeitern alle Ausweise und Zeugnisse abzunehmen und der Polizei zuzuschicken, die sie dem Arbeiter nur dann wieder aushändigte, wenn er ein Austrittszeugnis der Fabrik vorweisen konnte ³⁾.

Zur Einschränkung der Fluktuation hat es sogar schon in dem hier behandelten Zeitraum eine gewisse Organisierung der Unternehmer gegeben. Borscheid berichtet von der Gründung eines Fabrikantenvereins im Heidenheimer Raum im Jahre 1835, der eine Konkurrenz begrenzende Absprache getroffen hatte, nach der ohne ordnungsgemäße Kündigung aus einem Betrieb ausgeschiedene Arbeiter in anderen Fabriken binnen drei Monaten nicht eingestellt

1) Zitiert nach P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S.566.

2) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 126 f.

3) Vgl. ebenda, S. 130.

werden durften ¹⁾. In Mülhausen gab es bereits seit 1761 eine Konvention der Fabrikanten, nach der die Arbeiter sogar mit einem entsprechenden Beschäftigungsverbot für mehr als ein Jahr belegt wurden ²⁾.

Schließlich waren auch die ersten Ansätze einer betrieblichen Sozialpolitik, also die Gründung von Hilfs- und Krankenkassen, zum Teil darauf ausgerichtet, die Arbeiter an den Betrieb zu binden, da eingezahlte Beiträge bei Verlassen des Unternehmens in der Regel verfielen ³⁾.

Insgesamt zeigen die Maßnahmen zur Einschränkung der Fluktuation, daß die Unternehmer die Anforderungen und Probleme der neuen Organisationsform von Arbeit und Produktion sehr viel klarer erkannten als die Arbeiter und entsprechend rationaler, wenn auch auf einer obrigkeitlich-moralischen Grundlage, zu bewältigen versuchten, allerdings - wie das Ausmaß der Fluktuation auch noch Jahrzehnte später zeigt ⁴⁾ - nur mit beschränktem Erfolg.

Die Versuche der Unternehmer zu einer sehr rigiden Einordnung der Arbeiter in die frühen fabrikindustriellen Arbeitsverhältnisse beschränkte sich nicht nur auf die Sicherstellung der betrieblichen Rahmenbedingungen der Produktion, sondern griffen auch in die Arbeit des einzelnen selbst ein, allerdings nicht etwa durch Organisation, sondern durch Bestrafung. Die Artikel 7 - 9 der Fabrikordnung der Spinnerei am Rippberg verdeutlichen dies:

Artikel VII.

Für das Ausbrechen der Grobfäden auf den Spinnstühlen wird jeder Spinner verantwortlich gemacht. Jeder sowohl auf der Maschine, als beim Haspeln oder Verpacken entdeckte Grobfaden kostet Einen Kreuzer Strafe, die Qualität des Garns sei, welche sie wolle.

Artikel VIII.

Die Ansetzer und Aufstecker sind verpflichtet, und es haben auch die Spinner darauf zu achten, daß so wenig als möglich Abgang entstehe, derselbe pünktlich erlesen und abgeliefert,

1) Vgl. P.Borscheid: Textilarbeiterschaft, a.a.O., S. 33.

2) Vgl. H.Herkner: Die Anfänge der Baumwollindustrie im Ober-Elsaß, Straßburg, 1886, im folgenden zitiert als: Baumwollindustrie, S. 56 f.

3) Auf die frühen Ansätze einer betrieblichen Sozialpolitik wird unten genauer eingegangen.

4) Vergleiche hierzu die Angaben in den späteren Untersuchungsabschnitten.

und daß im Uebrigen die größte Reinlichkeit und Ordnung bei der Maschine erhalten werde.

Artikel IX.

Es versteht sich von selbst, daß den Spinnern für schlechte Levées, die sie liefern, je nach Umstände entweder gar kein, oder nur ein geringerer als der bedungene Arbeitslohn bezahlt wird.

Diese Bestimmungen sind Ausdruck zum einen des Versuchs der Anpassung der Arbeiter an die für sie weitgehend ungewohnte mechanisch-kontinuierliche Maschinenarbeit, zum andern des Interesses des Unternehmers an möglichst hoher Leistung der Arbeiter, zu der diese angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen und des Auseinanderfallens von Produktion und Konsum wenig motiviert waren.

Die bisher wiedergegebenen Bestimmungen der hier exemplarisch behandelten Fabrikordnung der Spinnerei am Rippberg zeigen in aller Deutlichkeit, daß die Charakterisierung der frühen Fabrikordnungen als Disziplinierungsinstrument, als reine Strafkataloge oder gar Zuchthausordnungen weitgehend der Realität entsprach. Insofern hatten die frühen Unternehmer von dem Leitbild einer patriarchalischen Autoritätsausübung in erster Linie die absolute Disziplin bzw. Gehorsamspflicht gegenüber dem Patriarchen, also dem Unternehmer, übernommen.

Demgegenüber enthält die besprochene Fabrikordnung nur zwei Bestimmungen, die den fürsorgerischen Aspekt des Patriarchalismus berücksichtigen, wobei auch diese wiederum - wie zum Teil schon angedeutet - indirekt der Sicherung der Betriebsdisziplin dienen. Artikel 13 sicherte die kostenlose ärztliche Behandlung und die Arzneimittelfreiheit (allerdings nur bei einer ganz bestimmten Apotheke) bei Krankheiten zu, die die Arbeiter sich 'im Dienste' zugezogen hatten:

Artikel XIII.

Jeder Arbeiter, der Einen Kreuzer vom Gulden seines Arbeitslohnes in die sogenannte Hülf- oder Kranken-Casse erlegt, erwirbt sich dadurch den Vortheil, bei vorkommenden im Dienste sich zugezogenen Krankheits-Fällen, die unentgeltliche ärztliche Behandlung anzusprechen, und es werden auch die erforderlichen Arzneimittel für solche aus der von uns bestimmten Apotheke frei abgegeben.

Artikel 15 ¹⁾ schließlich enthält das - allerdings ziemlich unverbindliche - Versprechen, besonders 'gute und willige' Arbeiter

1) Die nicht wiedergegebenen Artikel sind von untergeordneter Bedeutung.

ter durch Trinkgelder und sonstige Vergünstigungen zu belohnen. Hier wird die Intention solcher Fürsorge, nämlich nicht Selbstlosigkeit, sondern Sicherung der Betriebsdisziplin, noch einmal ganz deutlich:

Artikel XV.

So wie Ungehorsam, Mangel an Fleiß und Ordnungs-Liebe ohne alle Rücksichten bestraft werden müssen, ebenso wird es den Fabrik-Besitzern eine angenehme Pflicht seyn, diejenigen Arbeiter, die sich durch ein geordnetes, sittliches und fleissiges Betragen auszeichnen, durch Trinkgelder und sonstige Begünstigung zu belohnen, und da die gegenwärtige Verordnung nicht nur zu dem durchaus erforderlichen, geregelten, pünktlichen Gang des Geschäftes beitragen, sondern auch das Wohl der Arbeiter durch Angewöhnung an Fleiß, Arbeitsamkeit und Ordnungs-Liebe befördern soll, so werden diejenigen, denen an einem fortwährend sichern, nie unterbrochenen Verdienst gelegen ist, Alles dazu beitragen, um die Fabrik-Besitzer nicht in die unangenehme Nothwendigkeit zu versetzen, von den in vorstehender Verordnung ausgesetzten Strafen Gebrauch machen zu müssen.

Im übrigen existierte eine zielgerichtete betriebliche Sozialpolitik, wie sie in der zweiten Jahrhunderthälfte in Deutschland weit verbreitet war, vor 1850 nur in Ansätzen bzw. nahm hier ihren Ausgangspunkt ¹⁾. Eher jedoch beteiligten sich Unternehmer an sozialpolitischen Maßnahmen zur Lösung des Armenproblems auf einer überbetrieblichen, zumeist kommunalen Ebene. So wurde zum Beispiel in Barmen die traditionell von der Kirche geförderte Armenpflege durch den 1816/17 gegründeten Kornverein unterstützt, der in enger Zusammenarbeit mit Kirche und Magistrat die Brotversorgung der Stadt sicherte ²⁾.

In Augsburg oblag die gesamte geschlossene Armenpflege für alte und kranke Menschen sowie die Versorgung der Waisenkinder privaten und kirchlichen Stiftungen ³⁾.

Auch für Halle galt, daß soziale Hilfsinstitute in der Regel nicht auf betrieblicher, sondern auf privater kommunaler Ebene, hier allerdings durchaus unter Beteiligung von Unternehmern, errichtet wurden ⁴⁾.

1) Vgl. zu den frühen betrieblichen Unterstützungseinrichtungen im Textilbereich H.J.Teuteberg, a.a.O., S.164-176.

2) Vgl. W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 169 ff..

3) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 237 ff..

4) Vgl. E.Neuss: Entstehung und Entwicklung der besitzlosen Lohnarbeiter in Halle, in: Abhandlungen der sächsischen Akademie der Wissenschaften zu Leipzig, Philologisch-historische Klasse, Band 51, Heft 1, Berlin 1958, S.265 ff..

Wurde bisher versucht, die Regelung der Arbeitsverhältnisse in den frühen Fabriken gleichsam abstrakt anhand einer exemplarisch verwandten Fabrikordnung, ergänzt durch Belege und Illustrationen aus anderen Unternehmen und Bereichen, darzustellen, so soll nun in Ergänzung und Verdeutlichung der so ermittelten Befunde die konkrete Arbeitssituation in einer frühen Fabrik zum Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen genommen werden.

I.Fischer hat diese sehr anschaulich für die frühen Augsburger Fabriken geschildert ¹⁾:

Der Arbeitstag begann in den großen Fabriken mit einem Glockenzeichen, das eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn die Öffnung der Fabrik verkündete; ein zweites Glockensignal zeigte den Beginn der Arbeit an. Nach einer weiteren Viertelstunde verschloß der Pförtner den Eingang und verwehrte allen Zuspätgekommenen den Eintritt in die Fabrik, die dafür eine Geldstrafe in Höhe eines doppelten Tageslohnes zudiktiert bekamen. In gleicher Weise wurde jede Abwesenheit, auch wegen Krankheit, wenn diese nicht nachgewiesen werden konnte, bestraft.

Die Arbeitszeit betrug im allgemeinen 13 Stunden. Sie begann um fünf Uhr morgens und endete um sieben Uhr abends. Es gab in der Regel eine einstündige Mittagspause sowie eine - informelle - Frühstücks- und Vesperpause von 20 bis 30 Minuten, während derer allerdings die Maschinen weiterliefen ²⁾. Die 13stündige tägliche Arbeitszeit, sechs Tage in der Woche (nur Sonntage und hohe Feiertage waren frei) bezeichnete allerdings nur die Normalarbeitszeit, die - besonders in Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs - um Überstunden noch verlängert wurde ³⁾. Hinzu kam noch, daß sich zum Teil für die im Stücklohn stehenden Arbeiter eine 'freiwillige' und von den Unternehmern nur zu gern gesehene Sonntagsarbeit einbürgerte, während der die Arbeiter die Maschinen reinigten, wenn nötig reparierten, um während der üblichen Arbeitszeit keine Lohneinbußen zu haben, weil nur dann die Transmissionen liefen ⁴⁾. Schließlich trug auch die in nahezu allen Fabrikordnungen enthaltene Verpflichtung der

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 123 f..

2) Vgl. ebenda, S. 132.

3) Vgl. ebenda, S. 136.

4) Vgl. ebenda, S. 137.

Arbeiter, bei Bedarf mindestens einmal in der Woche eine ganze Nacht durchzuarbeiten ¹⁾, zu einer Verlängerung der ohnehin schon beträchtlichen Arbeitszeit bei.

Innerhalb der Fabrik schuldete der Arbeiter seinen Vorgesetzten unbedingten Gehorsam, andernfalls drohten ihm Geldbußen in Höhe von einem bis zu fünf Tagelöhnen.

Im allgemeinen war den Arbeitern untersagt, mit anderen Arbeitern Kontakt aufzunehmen. In manchen Arbeitssälen herrschte sogar ein absolutes Schweigegebot. Dabei war den erwachsenen Spin- nern die Verantwortung für das Betragen der Jugendlichen und Kinder mitaufgelegt. Auch bei Maschinenstillstand während der Arbeitszeit war es den Arbeitern verboten, ihren Arbeitsplatz zu einem Gespräch mit anderen Arbeitern zu verlassen. Ebenso- wenig durfte ein Arbeiter während des Tages ohne eigens vom Di- rektor ausgestellte schriftliche Erlaubnis vom Pförtner aus der Fabrik gelassen werden.

Die Unternehmer waren sogar dazu berechtigt, die Arbeiter in be- sonderen Fällen auch außerhalb der regulären Arbeitszeit in der Fabrik festzuhalten. So riet der Magistrat 1844 den Fabrikbe- sitzern, "ihren männlichen Arbeitern bei Vermeidung einer Ent- lassung zu befehlen, daß sie, im Falle sich Exzesse, Brandfälle oder andere, die öffentliche Ruhe und Ordnung bedrohende oder störende Handlungen ereignen sollten, sogleich beim ersten Alarm in den Fabriken zum Schutze des Eigentums ihrer Fabrikherren sich einzufinden und deren Befehle abzuwarten hätten" ²⁾. Soll- ten sich solche Vorfälle während der Arbeitszeit ereignen, so könnten die Arbeiter "in der Fabrik solange zurückgehalten wer- den, als der Fabrikherr und der mit demselben sich benehmende Polizeivorstand es für n^othwendig erachten würde" ³⁾.

Besonders strengen Strafbestimmungen unterlag der Umgang mit Maschinen, Werkzeugen und Material. Defekte Maschinen, Heizungs- oder Beleuchtungsapparate durften nur vom Meister berührt wer- den. Wenn ein Arbeiter die ihm anvertrauten Werkzeuge bei Nach- frage nicht sofort vorweisen konnte, wurden sie auf seine Ko-

1) Vgl. I.Fischer, a.a.O., S. 136.

2) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 123.

3) Zitiert nach ebenda, S. 123 f..

sten durch neue ersetzt. Entstand in einem Arbeitssaal ein Schaden, für den der Täter nicht ermittelt werden konnte, so haften alle Arbeiter des Saals, bis der Schuldige gefaßt wurde.

Neben dieser Kollektivhaftung sollte auch die systematische Begünstigung des gegenseitigen Denunziantentums Veruntreuungen und Entwendungen verhindern bzw. möglichst niedrig halten. So hieß es in der Fabrikordnung der Mechanischen Baumwollspinnerei und Weberei ¹⁾:

Überhaupt erhält derjenige, welcher eine durch einen Anderen begangene Untreue entdeckt, und auf der Schreibstube angibt, wenn der Täter überführt wird, eine der Wichtigkeit des Falles angemessene Entlohnung, und sein Name soll verschwiegen bleiben.

Angesichts dieser Verhältnisse und Bestimmungen ist es nur zu verständlich, daß die Arbeiter empfanden, "daß die Fabrik ein Zuchthaus sey" ²⁾, wie 1852 ein Augsburger Arbeiter äußerte. Zusammenfassend läßt sich aus der Schilderung der Augsburger Verhältnisse deutlich die doppelte Intention bzw. Funktion der frühen unternehmerischen Gestaltungsversuche der betrieblichen Arbeitsverhältnisse erkennen: zum einen ging es um die Anpassung der vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnissen entstammenden Arbeiter an die zentralisierte, großbetriebliche und auf Exaktheit und Kontinuität angewiesene fabrikmäßige Produktion.

Das zeigt sich an den strengen Vorschriften bzw. Sanktionsmöglichkeiten zur Einhaltung eines pünktlichen Arbeitsbeginns bzw. überhaupt zu regelmäßigem Erscheinen am Arbeitsplatz ebenso wie an den Bestimmungen zum Umgang mit Maschinen, Werkzeugen und Materialien.

Zum andern wird aber auch sehr deutlich, daß die frühen Fabrikordnungen auch auf eine Entsolidarisierung und soziale Isolierung der Arbeiter untereinander abzielten bzw. das mögliche Entstehen einer solchen Solidarität von vornherein zu verhindern suchten. So wurde - wie oben geschildert - der Versuch gemacht, jegliche Kommunikation unter den Arbeitern zu verhindern, indem Besprechungen der Arbeiter untereinander untersagt bzw. absolu-

1) Zitiert nach I.Fischer, a.a.O., S. 124.

2) Zitiert nach ebenda, S. 125.

te Schweigegebote erlassen wurden.

Weiterhin beabsichtigte sowohl die Einführung der Kollektivhaftung als auch die besondere Aussetzung von Belohnungen für Denunziationen nicht nur die Verhinderung oder Reduzierung der offenbar recht zahlreichen kleineren Eigentumsdelikte im Betrieb, sondern zugleich die Schaffung eines gegenseitigen Mißtrauens unter den Arbeitern und damit die Verhinderung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen.

Und selbst für den Fall, daß es trotz dieser massiven Behinderung zu gemeinsamen Aktionen der Belegschaft gegenüber dem Unternehmer kommen sollte, versuchten die Unternehmer vorzusorgen, indem sie sich vorbehielten, die Arbeiter in besonderen Fällen, etwa bei 'Exzessen' oder Störungen der 'öffentlichen Ruhe und Ordnung' auch außerhalb der regulären Arbeitszeit in der Fabrik festzuhalten, um so eine mögliche Verbreiterung solcher Aktionen zu behindern. Die Funktion der frühen Fabrikordnungen auch zur Verhinderung von Solidarisierungsmöglichkeiten der Arbeiter zeigt, daß die frühen Unternehmer in der Wahrnehmung und Verarbeitung der durch die neue Organisationsform von Arbeit und Produktion geschaffenen gesellschaftlichen Verhältnisse den Arbeitern voraus waren, insofern sie die latente Bedrohung ihrer eigenen Situation und Position durch das Entstehen einer gesellschaftlichen Gruppe, die sie freilich kaum als Arbeiterklasse begriffen, erkannten bzw. erahnten. Ihre ansonsten der traditionellen patriarchalischen Auffassung entlehnte Autoritäts- und Herrschaftsausübung - mit der beschriebenen Disparität von disziplinierenden und fürsorgerischen Elementen - fand hierdurch eine gewisse Ergänzung.

Allerdings sahen sich die frühen Unternehmer weitgehend außerstande und im übrigen auch kaum genötigt - und hierin liegt die relative Rückständigkeit ihrer Betriebsverfassungsversuche - die strukturelle Differenzierung von Lohnarbeit und Kapital zu legitimieren.

Solche Versuche gab es zwar in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts auch schon, sie hatten aber noch eher theoretischen Charakter. So tauchte - nachdem Franz von Baader sich 1834 als einer der ersten in Deutschland systematisch mit dem Begriff des

Proletariers befaßt hatte ¹⁾ - im Jahre 1835 bei Robert von Mohl, einem typischen Vertreter des beamteten Bildungsbürgertums, die Forderung nach einer betrieblichen Interessenvertretung der Arbeiter auf ²⁾. Mohl schlug unter anderem die Einführung einer Gewinnbeteiligung für die Arbeiter vor, wobei bei der Berechnung des Gewinnanteils der Arbeiter ein Gremium von Arbeitervertretern herangezogen werden sollte. Eine Einengung der Unternehmersonomie war allerdings bei Mohl nicht vorgesehen. Er hielt die Arbeiter für unfähig, die kaufmännisch-technische Leitung eines Unternehmens zu übernehmen oder in ihm entscheidend mitzubestimmen.

Den wohl bekanntesten Versuch eines aktiven Unternehmers selbst ³⁾ zur Neubestimmung des Arbeiter-Unternehmerverhältnisses auf betrieblicher Ebene und über diese hinausgehend im Vormärz hat F.Harkort in seiner 1844 erschienenen Schrift "Bemerkungen über die Hindernisse der Zivilisation und Emanzipation der untern Klassen" unternommen ⁴⁾. In seinen Vorschlägen löste sich Harkort von Vorstellungen der traditionellen Armenfürsorge und forderte zum einen die Einführung einer betrieblichen Sozialpolitik etwa durch Errichtung von Spar- und Unterstützungskassen, durch eine angemessene Wohnungsversorgung der Arbeiter und durch bestimmte Verbesserungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeitsschutzgesetzgebung verbindlich gemacht werden sollten. Darüberhinaus strebte Harkort aber nicht nur eine Betreuung, sondern eine Integration des Proletariats in Betrieb und Gesellschaft an, die neben der Verbesserung der unmittelbaren Lebens- und Arbeitsbedingungen vor allem durch die Hebung der Volksbildung erreicht werden sollte. W. Conze betont, daß diese Vorschläge Harkorts, die dieser in Ansätzen

1) Vgl. F.v.Baader: Über die Proletaires, zitiert nach H.J.Teuteberg, a.a.O., S. 11.

2) Vgl. R.v.Mohl: Über die Nachteile, welche sowohl den Arbeitern selbst als auch dem Wohlstand und der gesamten bürgerlichen Gesellschaft von dem fabrikmäßigen Betriebe der Industrie zugehen und über die Notwendigkeit gründlicher Vorbeugungsmittel, zitiert nach H.J.Teuteberg, a.a.O., S. 24 ff.

3) Baader und Mohl - ersterer zumindest nicht mehr zum Zeitpunkt der Abfassung seiner genannten Schrift - waren keine Unternehmer, sondern gesellschaftspolitisch interessierte Intellektuelle.

4) Vgl. F.Harkort: Bemerkungen über die Hindernisse der Civilisation und Emancipation der untern Klassen, Elberfeld, 1844, im folgenden zitiert als: Bemerkungen.

selbst zu verwirklichen versuchte, richtungsweisend für die erst in den kommenden Jahrzehnten entwickelte Sozialpolitik waren und zum Teil noch sind ¹⁾.

Das grundsätzlich Neue an den Überlegungen Harkorts und Mohls war, daß sie erstmals den Auflösungstendenzen der traditionellen Arbeits- und Lebensverhältnisse Rechnung trugen, indem sie die überkommenen Formen der Armenfürsorge zu überwinden suchend, vielmehr eine Integration der Arbeiter zur Absicht hatten und damit auch auf der betrieblichen Ebene ansetzen wollten, und das heißt im Grunde, eine reflektiertere Definition des Verhältnisses zwischen Arbeiter und Unternehmer intendierten.

Allerdings sind solche Vorschläge in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts kaum in die Praxis umgesetzt worden.

Insgesamt hat der Überblick über die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gezeigt, daß hier für betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften entscheidende objektive und subjektive Voraussetzungen fehlten. Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit hatte sich noch nicht als dominierende gesellschaftliche Organisationsform der Arbeit durchgesetzt, sondern bildete im Gegenteil die Ausnahme. Damit entfiel aber auch eine deutliche Interessendichotomie als eine wesentliche objektive Bedingung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens. Auch war die individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft in diesem Zeitraum noch keinesfalls die entscheidende handlungsanleitende Norm der Gesellschaft, schon gar nicht bei den Arbeitern, soweit sie das überhaupt sein konnte und kann. Denn die Arbeiter waren noch viel stärker in traditionellen Anschauungen und Interpretationsmustern befangen als die Unternehmer, bei denen das Erkennen ihrer Sonderinteressen eine subjektive Voraussetzung ihrer unternehmerischen Tätigkeit war und aufgrund ihres Überblicks über die Betriebs- und Unternehmenszusammenhänge viel näher lag.

Damit fehlte aber den relativ wenigen industriellen Lohnarbeitern, die es in diesem Zeitraum überhaupt gab, die Fähigkeit zu einer gemeinsamen Situationsdefinition und zu einer rationalen, d.h. auf den unmittelbaren Arbeitszusammenhang des Betriebs ge-

1) Harkorts bildungspolitische Vorschläge sind abgedruckt bei H.Feidel-Mertz: Zur Geschichte der Arbeiterbildung. Regensburg, 1968, S.11 - 15.

richteten Solidarität als Voraussetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens, weil diese mit Hilfe vorindustrieller Denk- und Verhaltensmuster nicht zu entwickeln waren. Vielmehr bedurfte die Erarbeitung einer solchen Situationsdefinition und der aus ihr erwachsenden Solidarität einer bestimmten Einstellung zur Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit und einer bestimmten Verarbeitung der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik durch die Arbeiter, zu der diese aber zunächst aus den beschriebenen Gründen objektiv und subjektiv wenig Möglichkeiten hatten und erst nach längeren Umstellungs- und Lernprozessen in der Lage sein konnten.

Dagegen gab es seitens der Unternehmer in diesem Zeitraum bereits erste Betriebsverfassungsversuche als Reaktion auf bzw. Vorsorge gegen mangelnde Anpassung der Arbeiter an die industrielle Lohnarbeit, was sich etwa in bestimmten Fabrikordnungen usw. ausdrückte. Allerdings wurden diese Versuche den Anforderungen 'moderner' industrieller Betriebsverfassungen nur teilweise gerecht, indem sie zwar eine für einen reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses notwendige Anpassung und Disziplinierung der Arbeiter intendierten, nicht aber auf eine der bürgerlichen Gesellschaft an sich adäquate liberale Integration der Arbeiter abzielten und damit letztlich auch das Ziel der Anpassung und Disziplinierung der Arbeiter nur unvollkommen erreichten, weil auch sie noch in gewisser Weise in traditionell-autoritären Anschauungen befangen waren.

Es dürfte aber angesichts der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im Textilgewerbe klar geworden sein, daß bei allen Differenzierungen und Verzögerungen die Auflösung der traditionellen ständisch-feudalen Gesellschaft zur Jahrhundertmitte hin immer stärker auf eine Neudefinition des Verhältnisses zwischen Arbeiter und Unternehmer drängte, die die Notwendigkeit einer Legitimierung der strukturellen Differenzierung von Lohnarbeit und Kapital mit einschloß.

Diese Notwendigkeit hat in den der Revolution von 1848 folgenden Jahrzehnten zur Entstehung industrieller Betriebsverfassungen geführt, die allerdings noch lange mit von den traditionellen Arbeits- und Produktionsformen gleichsam entliehenen Elementen durchsetzt waren.

Ist also für die hier exemplarisch behandelte Entwicklung im Textilgewerbe ein zwar in der Revolution von 1848 seinen Kullinationspunkte findender, aber - betrachtet man die gesamte erste Jahrhunderthälfte - doch allmählicher und sich zum Ende des betreffenden Zeitraums beschleunigender Auflösungsprozeß der traditionellen Arbeits- und Produktionsformen bestimmend, so nahm die Entwicklung der bergbaulichen Betriebsverfassung einen anderen Verlauf, dessen Sonderstellung im folgenden Abschnitt beschrieben werden soll.

1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung

Der Bergbau zählte - was seinen Beitrag zum Sozialprodukt und seinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrifft - nach der Textilindustrie zu den wichtigsten nichtagrarischen Produktionsbereichen in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts; in manchen Regionen nahm er sogar eine dominierende Stellung ein ¹⁾.

Die verstärkte Industrialisierung des Bergbaus erfolgte allerdings erst nach der Jahrhundertmitte, wenn es auch zum Beispiel den Einsatz von Dampfmaschinen vereinzelt schon vor diesem Zeitpunkt, insbesondere seit den vierziger Jahren, gegeben hat. Hier setzte auch eine deutliche Steigerung der Gesamtförderung und der Anzahl der beschäftigten Arbeiter ein, wohingegen der Förderanteil je Bergmann zunächst weiterhin im wesentlichen stagnierte ²⁾.

Die Betriebsgrößen im Bergbau waren im Durchschnitt anfangs relativ gering. So entfielen zu Beginn des Jahrhunderts im Ruhrgebiet im Durchschnitt auf das einzelne Bergwerk sieben, höchstens elf Bergleute ³⁾. Bis 1835 steigerte sich die durchschnittliche Belegschaftsgröße auf 31 Bergleute je Zeche ⁴⁾. Lediglich

1) Vgl. hierzu die Angaben bei K.Tenfelde: Sozialgeschichte der Bergarbeiterschaft an der Ruhr im 19. Jahrhundert. Bonn-Bad Godesberg, 1977, im folgenden zitiert als: Sozialgeschichte, S. 54 f. und 67 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 67.

3) Vgl. K.Wiedenfeld: Ein Jahrhundert rheinischer Montan-Industrie (Bergbau-Eisenindustrie-Metallindustrie-Maschinenbau), 1815 - 1915. Bonn, 1916, S.18.

4) Vgl. G.Adelmann: Die soziale Betriebsverfassung des Ruhrbergbaus vom Anfang des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg. Bonn, 1962, im folgenden zitiert als: Betriebsverfassung, S.25.

im Saarland hatte schon vor 1850 ein erheblicher Konzentrationsprozeß im Bergbau eingesetzt, da hier in der Mitte des 18. Jahrhunderts alle privaten Kohlengruben eingezogen und in fiskalischen Betrieb genommen worden waren. Im Durchschnitt beschäftigte jeder der elf fiskalischen Gruben 1836 die für diese Zeit sehr erhebliche Zahl von 175 Bergleuten ¹⁾.

Die Trennung von Kapital und Arbeit hatte sich im Bergbau schon lange vor 1800 vollzogen ²⁾. Ausgangspunkt dieser Entwicklung war der im 11. Jahrhundert beginnende Übergang des Abbaus von allein mit der Ausbeute befaßten sogenannten Eigenlehnern auf die aus mehreren arbeitenden Knappen (Gewerken) sich zusammensetzende Gewerkschaft aufgrund der notwendigen Erweiterung der Arbeiten und Kosten des weitgehend im Tagebau betriebenen Bergbaus.

Mit dem Aufkommen des Stollenbergbaus und entsprechend steigender Kapitalintensität wurden weitere - nicht mitarbeitende - Gewerken hinzugezogen, die ihren Anteil in Form eines Zuschusses leisteten und dafür am Ertrag beteiligt waren.

Die Trennung von Kapital und Arbeit vertiefte sich durch die Entwicklung von sogenannten Lehnenschaften, die die Überlassung eines Teils des Bergwerks an Lehnhauer einführten, welche das Recht zur Ausbeutung in eigenem Interesse gegen Abgabe eines Teils der Förderung hatten.

Der Lehnenschaft folgte auf einer weiteren Stufe der Trennung von Kapital und Arbeit im 12. und 13. Jahrhundert die Entstehung der sogenannten Teilmieten (Teilpachten), bei denen ein Kleinunternehmer einen Teil des Bergwerks mietete und die Pachtsumme unabhängig von seiner Förderung zu zahlen hatte. Hier wurden zum ersten Mal in größerem Umfang Lohnarbeiter eingesetzt; allerdings wurde die Arbeit weiterhin hauptsächlich von Gewerken und Lehnhauern verrichtet. Eine allgemeine Durchsetzung der Lohnarbeit erfolgte im Bergbau seit dem 15. Jahrhundert. Schmiede/Schudlich nennen hierfür im wesentlichen zwei Gründe: die Bergbefreiung, nach der die Gewerken nicht mehr unmittelbare Beauftragte

1) Vgl. K.Wiedenfeld, a.a.O., S. 19.

2) Vgl. hierzu R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S. 57 - 59.

des Grundherrn waren, sondern nur noch den Zehnten abzuführen hatten, und die Entdeckung neuer Erzvorkommen, was beides zusammen zu einem allgemeinen Aufschwung des Bergbaus führte.

Der Abbau erfolgte zunächst weiterhin im Stollenbetrieb, der dann seit dem 18. Jahrhundert durch den Schachtbetrieb allmählich abgelöst wurde. Die Schächte waren allerdings noch nicht sehr tief, in der Regel nicht einmal 50 Meter, vor allem deswegen, weil Dampfkraft zur Förderung der Kohle bzw. des Erzes und zur Beseitigung des Wassers noch nicht eingesetzt wurde ¹⁾. Erst seit den vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts führte man mit Hilfe der Dampfmaschine Wasserhaltungsmaschinen ein und konnte so in erhebliche Tiefen eindringen. Dampfkraft wurde nun auch für den Förderapparat, das heißt für den Transport der Bergleute und der Kohle benutzt. Schließlich beschleunigte der Einsatz von Dampfkraft das Bohren, so daß auch von daher ein Vorrücken in größere Tiefen und damit eine systematische Suche nach Vorkommen möglich wurde ²⁾.

In der Technik der Kohle- und Erzgewinnung selbst, im Losbrechen des Materials, wurden in jener Zeit keine Neuerungen eingeführt. Der Bergmann mußte per Handbetrieb mit Schlägel und Haue die Flöze abbauen. Bei den Sprengungen war er auf das wenig wirksame Schwarzpulver angewiesen; die Sprenglöcher wurden von Hand vorgetrieben ³⁾.

Die Arbeit unter Tage war in Ortskameradschaften organisiert, die sich aus Bergjungmann und Schlepper, Lehrhauer und erfahrenem selbständigen Vollhauer zusammensetzten ⁴⁾.

Trotz der noch relativ geringen Belegschaftsstärken konnten die Gewerken keine unmittelbare persönliche Kontrolle der Bergleute durchführen, da aufgrund des Untertagebetriebes die Ortskameradschaft ihrer Aufsicht weitgehend entzogen war und ihre Arbeit vor Ort selbst organisieren konnte bzw. mußte. Ein indirekter Einfluß auf die Arbeitsleistung der Bergleute bestand durch die Festsetzung der Lohnform, die für die unmittelbar produktiven Arbeiter, also die Hauer, im allgemeinen Stücklöhne vorsah, die

1) Vgl. K.Wiedenfeld, a.a.O., S. 8.

2) Vgl. ebenda, S. 35.

3) Vgl. ebenda, S.36.

4) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.41 sowie derselbe: Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsver-

im Bergbau Gedingelöhne genannt wurden, und für die Gehilfen Zeitlöhne, hier Schichtlöhne. Es gab allerdings im Bergbau kein Zwischenmeistersystem wie etwa in der Textilindustrie, da aufgrund der staatlichen Einflußnahme die Gehilfen ihren Lohn nicht vom Hauer, sondern ebenfalls vom Unternehmer, also den Gewerken erhielten ¹⁾. Neben dieser Art der Entlohnung gab es allerdings auch schon im Vormärz die Vereinbarung von Stücklöhnen für die gesamte Arbeitsgruppe, also die Ortskameradschaft, das sogenannte Gruppengedinge ²⁾.

Mit der Einflußnahme des Staates auf die betriebliche Lohngestaltung ist schon auf den zentralen Unterschied des Bergbaus zu anderen Produktionszweigen hingewiesen, der auch die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung im wesentlichen begründet: es ist dies die Gestaltung und Überwachung der gesamten betrieblichen Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse durch die Bergbehörde, das Direktionsprinzip, das bis 1850 uneingeschränkte Gültigkeit hatte und vollständig erst durch das preussische Allgemeine Berggesetz von 1865 aufgehoben wurde.

Überspitzt ließe sich sagen, daß unter diesem Direktionsprinzip die eigentliche Unternehmerfunktion nicht bei den Gewerken, sondern bei den Bergbehörden lag, und daß der Bergmann kein Lohnarbeiter im üblichen Sinne, sondern vielmehr ein Staatsangestellter war.

Diese Thesen bedürfen der näheren Erläuterung:

Das staatliche Direktionsprinzip im Bergbau hatte seine Wurzeln in der im Spätmittelalter herausgebildeten Auffassung, daß das Rechtsinstitut des Bergregals zu den fiskalischen Nutzungsrechten am Boden gehörte. Diese bergrechtliche Auffassung bildete den Kern der Bergordnungen des 16. und 17. Jahrhunderts, die in Preußen durch die 1766 eingeführte friderizianische Bergordnungspolitik um ständisch-merkantilistische Elemente erweitert wurde ³⁾. Die Begründung für diesen bis zur Mitte des 19. Jahr-

Fortsetzung Fußnote 4) von Seite 288
fassung, Ruhrindustrie (Publikationen der Gesellschaft für Rheinische Geschichtskunde, Bd.54), 2 Bde., Bonn, 1960 und 1965, im folgenden zitiert als: Quellensammlung, Bd.1, S. 141.

1) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.59.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 101.

3) Vgl. K.Tenfelde: Konflikt und Organisation in einigen deutschen Bergbaugebieten 1867-1872, in: Geschichte und Gesellschaft 3 (1977), S.212 - 235, im folgenden zitiert als: Konflikt, S.215.

hundreds beibehaltenen sehr weitgehenden staatlichen Einfluß auf sämtliche Fragen des Bergbaus hat F.Zunkel beschrieben:

Die nach ihrer Überzeugung durch Wissenschaft und Erfahrung fundierte Bergbauleitung war durch das Festhalten an den Prinzipien einer patriarchalisch-dirigistischen Wirtschaftspolitik bestimmt, die ebenso den fiskalischen Nutzen wie den ökonomischen und sozialen Ausgleich anstrebte. Die Bergbehörden waren einmal die Sachwalter des staatlich-fiskalischen Interesses an einem produktiven, die vorhandenen Bodenschätze vollständig und rationell nutzenden Abbau wie an der Sicherung möglichst hoher Erträge für die Staatskasse, zum andern suchten sie allen Gewerken fördernder Zechen einen Nutzen zu sichern, indem sie den Konkurrenzkampf zwischen den Bergwerken einschränkten und auch den schwächsten Gruben einen kostendeckenden Absatz verschafften" 1).

Darüberhinaus beteiligten sich die Behörden an der sozialen Sicherung der Grubenbeamten und Bergleute, und ihr Einfluß reichte sogar bis zu den Konsumenten, indem sie die Verkaufspreise festsetzten und Qualitätskontrollen durchführten 2).

Insgesamt oblag der Behörde die Grubenaufsicht bis in die Details der Abbauplanung und Rechnungslegung, des Arbeitsprozesses und der Arbeiterverhältnisse wie Förderquoten, Absatz, Preise, Zahl der Belegschaft, festgelegte Normallöhne, planmäßige Rekrutierung des Bergarbeiternachwuchses möglichst aus der Bergarbeiterschaft selbst, Führung und Beaufsichtigung der Bergarbeiter durch die Knappschaft usw. 3).

Eine solche weitreichende und vielfältige Einflußnahme bedurfte einer differenzierten Organisationsform.

An der Spitze der staatlichen Direktion stand die Ministerialbehörde, an die sich als Mittelbehörde das Oberbergamt anschloß, dem wiederum auf einer nächst niedrigeren Stufe der Hierarchie das Bergamt folgte 4). Den Bergämtern waren sogenannte Geschworene unterstellt, die jeweils eines der Reviere, in die ein Bergamtsbezirk aufgeteilt war, verantwortlich verwalteten. Sie

Fortsetzung von Fußnote 3) Seite 289

Im Gegensatz zu Preußen waren übrigens in Sachsen die Leitungskompetenzen der Bergbauadministration geringer und entsprechend die Dispositionsbefugnisse der Gewerken stärker ausgebaut.

1) F.Zunkel: Die Rolle der Bergbaubürokratie beim industriellen Ausbau des Ruhrgebietes 1815-1848, in: Sozialgeschichte heute, hrsg.v.H.-U.Wehler, Göttingen, 1974, S.130-147, S.135 f.

2) Vgl. ebenda, S. 136.

3) Vgl. K.Tenfelde: Arbeiterschaft, a.a.O., S. 5.

4) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.64.

entwarfen die Betriebspläne für die von ihnen betreuten Gruben, bestimmten die Belegschaftsstärke und überwachten die Haushaltsführung. Gleichzeitig hatten sie als Knappschaftsvorstand die Disziplinargewalt über sämtliche Bergarbeiter ihres Reviers ¹⁾. Dem Geschworenen waren vor Ort, also am einzelnen Bergwerk, sozusagen als technischer Leiter der Obersteiger und als kaufmännischer Leiter der Oberschichtmeister, der das Grubenrechnungswesen und die Steueraufsicht wahrnahm, zur Seite gestellt ²⁾.

Geschworene wie Obersteiger und Oberschichtmeister waren allein der Bergbehörde verantwortliche königliche Revierbeamte und unterschieden sich insofern von den gewerkschaftlichen Grubenbeamten, den Steigern und Schichtmeistern, als letztere von den Gewerken bezahlt wurden. Aber auch die gewerkschaftlichen Grubenbeamten waren der Bergbehörde und nicht den Gewerken verantwortlich; ihre Auswahl, Anstellung und Entlassung erfolgte durch das Bergamt, den Gewerken stand hier lediglich ein Vorschlagsrecht zu ³⁾.

Der Umfang der Aufgaben - wie Organisation der staatlichen Direktion - zeigen deutlich, daß sich Beziehungen zwischen den Gewerken und den Belegschaften nicht in dem Maße entwickeln konnten, wie die Arbeiter-Unternehmer-Beziehungen in anderen Branchen, beispielsweise der Textilindustrie, sondern daß die betrieblichen Verhältnisse im Bergbau vielmehr weitgehend von der staatlichen Direktion geprägt wurden, die die eigentliche Unternehmerfunktion verkörperte, alle wesentlichen Vorgänge des Betriebs steuerte, und die den Gewerken lediglich die Funktion des Kapitalstellens und der Gewinnentnahme überließ.

Gegen diesen ihre Dispositionsfreiheit scharf beschneidenden Staatseinfluß haben die Gewerken sich seit spätestens 1820 zur Wehr zu setzen versucht, zunächst zwar ohne Erfolg, jedoch beschleunigten sie hiermit die nach 1850 beginnende Revision der Berggesetzgebung ⁴⁾.

1) Vgl. H.D.Krampe: Der Staatseinfluß auf den Ruhrkohlenbergbau in der Zeit von 1800 - 1865. Dissertation, Köln, 1961, S.27.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 64.

3) Vgl. H.D.Krampe: a.a.O., S. 28.

4) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O.S.78 ff. und G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.31. Der Begriff der 'Gewerke(n)' wird in zweifacher Bedeutung verwendet: a) der bergbauliche Betrieb, b) die Teilhaber der bergrechtlichen Gewerkschaft.

Mit der Ausübung der bergbaulichen Unternehmerfunktion durch den Staat ist jedoch nur ein zentrales Strukturelement der Betriebsverfassung im Bergbau genannt. Von ebenso großer Bedeutung für diese - und auch von deutlichem Unterschied zu den Verhältnissen in anderen Wirtschaftszweigen - war die ständische Eingebundenheit der Bergleute, deren Sicherung ein wesentliches Anliegen des staatlichen Direktionsprinzips war. Hierzu wurde im Bergbau - auch dies anders als beispielsweise im Textilgewerbe - eine Art früher sozialer Betriebspolitik betrieben, die die Bildung eines qualifizierten, bodenständigen, in sicheren und auskömmlichen Verhältnissen lebenden und damit möglichst stabilen und zufriedenen Arbeiterstamms zur Sicherung eines kontinuierlichen und rationellen Abbaus zum Ziel hatte. Diese frühe soziale Betriebspolitik unterschied sich allerdings wesentlich von den später in der modernen industriell-kapitalistischen Fabrik auf die Belegschaft bezogenen angewandten längerfristig geplanten und aufeinander bezogenen Maßnahmen, Methoden und Techniken zur Sicherung eines möglichst störungsfreien Betriebsablaufs und optimaler Leistung und dies in zweierlei Hinsicht: Zum einen war der Träger der vormärzlichen sozialen Betriebspolitik im Bergbau nicht der Unternehmer, sondern - das ergab sich zwingend aus dem staatlichen Direktionsprinzip - die Bergbehörde mit ihren Beamten.

Zum andern basierte die soziale Betriebspolitik der Bergbehörde auf einer anderen grundlegenden Vorstellung von "sozialer Ordnung" und der Stellung des Arbeiters im Betrieb, als die spätere unternehmerische - "moderne" - soziale Betriebspolitik und verfolgte damit auch - zumindest partiell - andere Zielsetzungen. Allgemein läßt sich festhalten, daß die Bergbehörde sich hinsichtlich ihrer die Bergarbeiter betreffenden Politik von einer eher rückwärts gewandten patriarchalisch-ständischen Grundanschauung leiten ließ und deswegen die Bergleute auch weniger als Lohnarbeiter im eigentlichen Sinne betrachtete, sondern als Untergebene des Landesherren in einer ständisch strukturierten Gesellschaft ¹⁾. Entsprechend zielten die Maßnahmen der Behörde

1) Dies wird unter anderem auch am Sprachgebrauch der Behörden deutlich, die in der Regel den Terminus Bergmann oder Bergleute, aber nicht Bergarbeiter verwandten. Auch bei den Bergleuten selbst galt übrigens die Bezeichnung 'Arbeiter' als Schimpfwort.

auch nicht primär auf eine Optimierung der Förderleistung und - damit zusammenhängend - auf eine Maximierung der Kapitalrentabilität, sondern auf die Sicherung "angemessener" und von den Bergleuten akzeptierter Arbeits- und auskömmlicher Lebensverhältnisse. Diese grundlegende Intention läßt sich in den verschiedenen Maßnahmen der Behörden im einzelnen erkennen.

Schon auf die Auswahl der für den Bergbau einzusetzenden Arbeiter nahm die Behörde einen direkten Einfluß, indem sie im Rahmen einer mehr oder minder systematischen Rekrutierungspolitik ganz überwiegend die Söhne von eingeschriebenen Bergleuten aus der ortsansässigen Bevölkerung bei der Annahme zur Bergarbeit berücksichtigte ¹⁾. Die Einhaltung dieser Rekrutierungsweise konnte die Bergbehörde in der Praxis umso leichter durchsetzen, als ihr das Recht zur An- und Ablegung der Bergleute (Einstellung und Entlassung) vorbehalten, bzw. den Gewerken und Steigern ohne Vorwissen und Erlaubnis der Behörde bei Strafe untersagt war ²⁾.

Ebenso wie auf Einstellung und Entlassung hatte die Bergbehörde entscheidenden Einfluß auf die Regelung der Arbeitszeit und der Lohnverhältnisse im Betrieb.

Die Dauer einer Schicht betrug im allgemeinen acht Stunden, die Zeit für Ein- und Ausfahrt der Bergleute nicht mitgerechnet ³⁾. Allerdings ist diese Schichtdauer trotz behördlicher Kontrollen häufiger nicht eingehalten worden, je nach betrieblichen Erfordernissen wurden auch längere oder kürzere Schichten verfahren. Ließ die Behörde eine Schichtverlängerung zu, so geschah dies bezeichnenderweise in der Regel nicht ohne den Hinweis, daß damit auch beabsichtigt sei, den Bergleuten die Erzielung eines den teuren Lebensverhältnissen angemessenen Verdienstes zu ermöglichen ⁴⁾.

Die Schicht- und Gedingelöhne der Bergleute wurden auf der Grundlage der Normallöhne ermittelt, die die Behörde jährlich unter Hinzuziehung der Gewerken, nicht aber der Bergleute, fest-

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 29.

2) Vgl. ebenda, S. 30 - 33.

3) Vgl. G.Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd.1, S.12.

4) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 33 f..

setzte ¹⁾. Bezeichnend für die soziale Betriebspolitik der Bergbehörde war hierbei, daß nicht etwa Rentabilitätsbetrachtungen oder Leistungssteigerungen erstes Kriterium zur Feststellung der Lohnhöhe waren, sondern die Lebensbedürfnisse der Bergleute, zu deren Taxierung die Behörde es nie versäumte, sich Informationen über die Preise der Grundnahrungsmittel und des Lampenöls (das die Bergleute selbst bezahlen mußten) einzuholen ²⁾. Hieraus ist auch erklärlich, daß die Bergarbeiter mit der Festsetzung der Löhne durch die Bergbehörde im allgemeinen zufrieden waren, wenn es auch Klagen über zu niedrige Löhne durchaus gegeben hat ³⁾. Diese Zufriedenheit bedeutet allerdings keinesfalls, daß die Bergarbeiter und ihre Familien besser als eben gerade auskömmlich lebten. Im Vergleich zu anderen Arbeitern verdienten sie durchschnittlich, zwar mehr als Textilarbeiter, aber weniger als Handwerker ⁴⁾. So kommt Tenfelde zu dem Schluß, daß selbst für den bergmännischen Höchstverdiener eine Rücklagenbildung über einen längeren Zeitraum nicht möglich gewesen sein dürfte, es sei denn, das Familieneinkommen konnte durch Nebenerwerb oder durch Möglichkeit zur Selbstversorgung aufgebessert werden ⁵⁾.

Neben Rekrutierung, Einstellung und Entlassung, Festsetzung der Arbeitszeit und Entlohnung der Bergleute versuchte die Behörde auch auf die Autoritätsausübung im Betrieb selbst Einfluß zu nehmen, indem sie sich das Recht zur Verhängung von Strafen und Bußen über die Bergleute (und die Grubenbeamten) vorbehalten hatte, im umgekehrten Falle aber auch Belobigungen aussprach und Belohnungen aussetzte ⁶⁾.

Um eine systematische Qualifizierungspolitik im Hinblick auf die Bergarbeiter kümmerte sich die Bergbehörde dagegen im allgemeinen nicht. Die Ausbildung des bergmännischen Nachwuchses wurde in der Ortskameradschaft von den erfahrenen Bergarbeitern in der Arbeit selbst geleistet. Der Behörde fiel lediglich die Ausbildung der Grubenbeamten, insbesondere der Steiger, zu ⁷⁾.

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.34.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 102.

3) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.35 f..

4) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 114 f..

5) Vgl. ebenda, S. 114.

6) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 36 f..

7) Vgl. ebenda, S. 41.

Schließlich betrieben die Bergämter eine für die damaligen Verhältnisse weit ausgebaute "betriebliche" Sozialpolitik, die besonders in der Funktion der Knappschaft als Fürsorgeverband bzw. Versicherungseinrichtung für die Bergleute ihren Ausdruck fand. So war eine ärztliche Pflichtuntersuchung der Bergleute vor ihrer Aufnahme in die Knappschaft vorgeschrieben, die zwar primär aus versicherungsrechtlichen Gründen erfolgte, aber dennoch im Nebeneffekt eine Art Gesundheitsvorsorge darstellte, die es ansonsten für den Arbeiter nicht gab ¹⁾.

War der Bergmann einmal Mitglied der Knappschaft, dann konnte er die Einrichtungen der Knappschaftsversicherung zur Fürsorge bei Krankheit, Invalidität, Alter und Todesfall in Anspruch nehmen, deren Leistungen unter anderem in der Gewährung freier Kur und Arznei bei Krankheit und Unfällen, Zahlung eines Krankengeldes bei vorübergehender und einer Invalidenrente bei dauernder Arbeitsunfähigkeit, Gewährung von Witwen- und Waisenrenten usw. bestanden ²⁾. Diese fürsorgliche Intention der Bergbehörde war jedoch nur eines der der "betrieblichen" Sozialpolitik zugrundeliegenden Motive. Gleichzeitig bezweckte sie eine berufliche und betriebliche Bindung der Bergleute dadurch, daß ein aus der Bergarbeit ausscheidender Bergmann auch seine Mitgliedschaft in der Knappschaft und damit sämtliche Ansprüche sowie die bezahlten Beiträge ohne Rückerstattung verlor ³⁾.

Und schließlich war die Knappschaft im Rahmen des staatlichen Direktionsprinzips ein wesentliches Instrument zur Festigung des bergmännischen Standesbewußtseins, eines vom Klassenbewußtsein deutlich unterschiedenen Gruppenbewußtseins, das seine Wurzeln allerdings - wie Tenfelde herausgearbeitet hat - im Bergbauberuf selbst hat.

Die als handwerklich zu umschreibenden Arbeitsverrichtungen, vor allem aber die räumlich drückende Abgeschiedenheit und Einsamkeit des bergmännischen Arbeitsplatzes 'vor Ort', der Mangel an Licht, die stete Gefahr und außerordentliche Härte der Arbeit, haben so sehr wie die abgelegene Lage der Zechen den Hang des Bergmanns zur isolierten Ansiedlung, zur Konzentration der nichtbetrieblichen Bindungen und Beziehungen auf das bergmännische Haus, zur religiösen Durch-

1) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S.42.

2) Vgl. ebenda, S. 44.

3) Vgl. ebenda.

dringung des Arbeitsplatzes, der Familie, der ländlichen Umwelt begünstigt. Das hohe Niveau ältester bergmännischer Sakralkultur, der Reichtum der überlieferten Formenwelt in Sage und Gesang, die vielfältigen, auch literarischen Traditionen dieses alten Berufs - kurz, das gesamte bergbauliche Kulturgut Mitteleuropas, wie es die Fachbehörden bewußt auch an die Ruhr zu verpflanzen versucht haben, drückt diese Tendenz zur Verinnerlichung und Mythisierung des Arbeitsplatzes mit seinen Gefahren aus 1).

So waren zum Beispiel die ersten bergmännischen Bruderläden und Unterstützungseinrichtungen aufgrund der gemeinsam erfahrenen Gefahren der Berufswelt entstanden.

Ausgehend von diesen in der bergmännischen Arbeit selbst fußenden spezifischen soziokulturellen Wertmustern und Kommunikationsstrukturen der Bergleute haben nach Ansätzen im 15. und 16. Jahrhundert die Territorialfürsten des 18. Jahrhunderts, vor allem in Preußen und in Sachsen, zunächst die Bergleute des Edelmetallbergbaus, dann aber auch der anderen bergbaulichen Produktionszweige, in einem sozial und ständisch abgesicherten Rahmen einzubauen versucht ²⁾. Dieser Intention lag ursprünglich die Erkenntnis der entstehenden Bergbauwissenschaften und damit auch der kameralistischen Fürstenberater und -beamten zugrunde, "daß die Herausbildung eines kenntnisreichen und von Hungerkrisen gesicherten Bergmannsstammes notwendig war, um bei reichen Erzanbrüchen sofort in umfangreichem Maße die Produktion und damit die Silbergewinnung zugunsten der arg bedrängten landesherrlichen Kassen wieder aufzunehmen" ³⁾. Später ging sie im Rahmen einer patriarchalisch-dirigistischen Wirtschaftspolitik hinsichtlich des Bergbaus auf, die ebenso den fiskalischen Nutzen wie den ökonomischen und sozialen Ausgleich zwischen Arbeitern, Gewerken, Konsumenten und Staat anstrebte.

Zur Weckung und Stabilisierung des bergmännischen Standesbewußtseins bedienten sich die Behörden einer Reihe von Maßnahmen, die sowohl eine im Vergleich zu anderen Branchen sehr weitgehende soziale Absicherung der Bergleute beinhaltete, als auch auf die Pflege des Standesbewußtseins und des Berufsstolzes abzielten.

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 127.

2) Vgl. W.Weber: Der Arbeitsplatz in einem expandierenden Wirtschaftszweig: Der Bergmann, in: Fabrik, Familie, Feierabend. Beiträge zur Sozialgeschichte des Alltags im Industriezeitalter, hrsg.v.J.Reulecke u.W.Weber, 2.Aufl., Wuppertal, 1978, S.89-113, S. 92.

3) Vgl. ebenda.

Die soziale Absicherung vollzog sich im wesentlichen im Rahmen der bereits beschriebenen sozialen "Betriebs"politik der Bergbehörden (Festsetzung von an den Bedürfnissen der Bergleute orientierten Normallöhnen, Sicherung des Arbeitsplatzes, Überwachung der Arbeitsbedingungen, Unterstützung durch die Knappschaftskassen, Getreidesubventionierung usw.), die durch eine zeitweise sehr weitgehende Rücksichtnahme auf den ländlichen Nebenerwerb der Bergleute ergänzt wurde, der im Bergbau stets eine große Rolle gespielt hat. So dürften zu Beginn des 19. Jahrhunderts ein knappes Drittel der Bergleute Kleinbauern oder Kötter gewesen sein ¹⁾, die einen nicht unerheblichen Teil ihres Lebensbedarfs aus diesem Nebenerwerb deckten. Seit den 1830er Jahren nahm dieser Anteil wegen des steigenden Arbeitskräftebedarfs allerdings ab. Um den Bergleuten die Möglichkeit einer teilweisen Eigenbedarfsdeckung zu erhalten, haben die Behörden während der Erntezeit gelegentlich ihre Zustimmung zu einer Verschiebung des Schichtbeginns oder gar zu einer Einstellung der Arbeit gegeben ²⁾.

Tenfelde hat darauf hingewiesen, daß die Bedeutung der ländlich-agrarischen Haushaltsführung des Bergmanns nicht allein in ihrem Beitrag zur materiellen Absicherung gelegen hat. "Vielmehr drückt das bergmännische Haus eine Grundform des Lebens, Denkens und Verhaltens in den traditionellen Bahnen der vorindustriellen Gesellschaft aus, deren Unversehrtheit in diesem Bereich noch über die Jahrhundertmitte hinaus einer fortdauernd mit obrigkeitlicher Autorität belebter Sozialordnung zu danken war" ³⁾.

Zwar unterschied sich die bergmännische Hauswirtschaft vom vorindustriellen Modell des 'Ganzen Hauses' insofern, als es hier schon seit langem die Trennung von Wohnstätte und Arbeitsplatz, von Familie und Belegschaft gab. Dennoch haben die zumindest partielle Subsistenzsicherung durch den bergmännischen Kotten, die dörfliche Siedlungsform und die hiermit verbundenen eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten die Lebensformen und die Denk- und Verhaltensweisen der Bergleute denen des 'Ganzen Hauses' stark angenähert ⁴⁾.

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.118 und G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 43.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 117.

3) Vgl. ebenda, S. 119.

4) Vgl. ebenda, S. 120 f..

Neben dieser Einbettung der Bergleute in sozial abgesicherte Verhältnisse versuchten die Behörden, die traditionell-ständischen Interpretationsmuster und Verhaltensweisen der Bergleute durch eine Reihe von Maßnahmen zu stabilisieren, die auf die Entwicklung eines Gemeinschaftsgeistes der Bergleute untereinander und gleichzeitig eines Unterschiedsbewußtseins gegenüber anderen abhängig Arbeitenden zielten.

So wurde zum Teil das Schulgeld für die Kinder der Bergarbeiter durch die Behörde gezahlt, junge Knappschafts-genossen wurden in besonderen Werkschulen unterrichtet, und die Behörden veranstalteten Vorträge über den Bergbau.

Die Zugehörigkeit zur Knappschaft war mit der Pflicht zum Tragen der bergmännischen Uniform verbunden. So schrieb die Knappschaftsordnung für die Bergleute in den Bezirken des Märkischen und Essen-Werdenschen Bergamts von 1824 in § 16 vor ¹⁾:

Den Bergleuten ist zur besonderen Auszeichnung ihres Standes eine bergmännische Uniform vorgeschrieben. Jeder Bergmann muß bei Knappschafts-Versammlungen, bergmännischen Aufzügen, an Sonn- und Festtagen, bei Hochzeiten, Leichenbegängnissen und anderer feierlichen Gelegenheiten, sowie auch bei seiner Gestellung vor dem Berg- und Ober-Berg-Amt und den Bergbeamten in dieser Uniform erscheinen. Er darf aber solche nicht willkürlich verändern, noch sich einer anderen, als der seinem Grade im Bergmannsstande zukommenden Uniform bedienen.

Die große Bedeutung, die die Bergbehörde dem Tragen der Uniform beimaß, ergibt sich auch aus der der Knappschaftsordnung beigefügten Anweisung, in welchen Fällen und wie die Bergleute von den Königl. Revierbeamten zu bestrafen sind' ²⁾. Hier wurde unter Nro. 35 des umfangreichen und detaillierten Strafenkatalogs die Strafe 'wegen Nicht-Erscheinens in bergmännischer Kleidung vor den Beamten und dem Berg- und Ober-Bergamt' mit einem Schichtlohn festgesetzt, und damit genauso hoch, wie für 'willkürliches Ausbleiben von der Arbeit'.

In diese behördlichen Maßnahmen reihte sich weiterhin ein, daß bei den oben erwähnten Festen und Aufzügen in den einzelnen Revieren eine eigene Bergmusik durch das sogenannte Berghautboisten-Corps gespielt und eine eigene Knappschaftsfahne mitgeführt wurde ³⁾.

1) Vgl. G.Adelmann: Quellensammlung, Bd. 1, a.a.O., S. 33.

2) Abgedruckt bei G.Adelmann: Quellensammlung Bd.1, a.a.O.S.40-44

3) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 45.

Der Privilegierung der Bergleute im Rahmen der sozial sichern- und traditionell-ständisch orientierten Politik der Bergbehörde ¹⁾ stand die staatliche Erwartung unbedingter Pflichterfüllung als getreuer Untertan und dienst erfüllter Arbeiter gegenüber. So hieß es in der oben genannten Knappschafts-Ordnung in § 1 ²⁾:

Das Bestreben eines Bergmanns muß dahin gerichtet sein, seinen ausgezeichneten Beruf treu zu erfüllen, und durch Sittlichkeit, Ordnung, Rechtschaffenheit und durch Gehorsam gegen seine Vorgesetzten sich und seinem Stande Ehre zu erwerben, und das Vertrauen seiner Vorgesetzten zu erlangen.

Hier zeigt sich deutlich der Charakter der Knappschaft nicht nur als Versicherungseinrichtung für die Bergleute einerseits, Form der Gemeinschaft der Bergleute untereinander andererseits, sondern gleichzeitig auch als wesentliches Disziplinierungsinstrument der Behörde.

Schon bei der Aufnahme von Bergleuten in die Knappschaft bestand für die Behörde die Möglichkeit der Disziplinierung durch Selektion, da die Bergleute in drei Klassen eingeteilt waren und der Aufstieg in die erste Klasse nur nach einem vor allem an der Dauer der bergmännischen Beschäftigung orientierten Beförderungssystem möglich war. So mußte der Bergmann der Klasse der Bergtagelöhner, die für bis zu vier Wochen je nach Bedarf beschäftigt wurden und keine Mitglieder der Knappschaft waren, mindestens ein Jahr angehört haben, ehe er in die zweite Klasse aufgenommen und damit in die Revierliste eingetragen wurde. Bergmann der ersten Klasse und damit ständiges und vereidigtes Vollmitglied der Knappschaft konnte wiederum nur werden, wer ein weiteres Jahr als Bergmann zweiter Klasse gearbeitet hatte ³⁾.

Die "Klassenzugehörigkeit" des Bergmanns hatte erhebliche Konsequenzen für das Ausmaß seiner sozialen Absicherung. So galten etwa die umfangreichen Versicherungsleistungen der Knappschaftskasse nur für die Bergleute erster und zweiter Klasse, während

1) Die Privilegierung der Bergleute war zeitweise so weitgehend, daß sie vom Militärdienst befreit waren. Noch 1815 wurde ihnen durch eine königliche Kabinettsordre unter bestimmten Voraussetzungen zumindest Werbefreiheit im Frieden zugestanden. Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 88.

2) Vgl. G.Adelmann: Quellensammlung, Bd. 1, a.a.O., S. 30.

3) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 28.

für die Tagelöhner nur ein getrennter Tagelöhnerfonds bestand, dessen Leistungen weit unter denen der Knappschaftskasse lagen ¹⁾. Möglicherweise noch gravierender war der Umstand, daß lediglich die Vollmitglieder der Knappschaft, deren Zahl so bemessen wurde, daß ihnen auch bei schlechter wirtschaftlicher Lage Beschäftigung und Verdienst gesichert werden konnten, Unkündbarkeit genossen, denn bei Absatzmangel wurden zunächst die Bergtagelöhner, dann die Bergleute zweiter Klasse, erst danach die Unverheirateten erster Klasse entlassen und als letztes Mittel die Schichten gekürzt ²⁾.

Allerdings ist es - zumindest im Ruhrgebiet - wegen des allmählichen bergbaulichen Wachstums selbst zur Entlassung von Bergleuten der zweiten Klasse nicht gekommen.

Es läßt sich leicht vorstellen, daß dieses Beförderungssystem die Behörde in die Lage versetzte, über das Mittel der Selektion nur die zuverlässigsten und treuesten Bergleute in die erste Klasse aufrücken zu lassen bzw. durch die Möglichkeit der Nichtaufnahme in die Knappschaft die gesamten Bergarbeiter zu disziplinieren. Einen "freien" Arbeitsmarkt für Bergleute gab es also praktisch nicht.

Diese Tatsache in Verbindung mit dem Umstand, daß auch für die Bergtagelöhner der Arbeitgeber in der Praxis die Behörde und nicht die Gewerken waren, die unständigen Arbeiter also ebenfalls in das staatliche Direktionsprinzip eingegliedert waren, dürfte auch der Hauptgrund dafür sein, daß auch die Bergtagelöhner sich kaum weniger systemloyal verhielten als die ständigen Bergleute. Immerhin überwog bis 1824, als das Knappschaftswesen weiter ausgebaut wurde, die Zahl der Nichteingeschriebenen teilweise die der Knappschaftsmitgliedern deutlich ³⁾.

War es dem Bergmann gelungen, Vollmitglied der Knappschaft zu werden, so unterlag er auch weiterhin einer strengen behördlichen Aufsicht und Disziplinierung, die in detaillierte Strafkataloge gekleidet waren, welche sowohl die Möglichkeit der Lohnkürzung durch die Revierbeamten als auch - als schärfste Diszi-

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 44.

2) Vgl. ebenda S. 28 und K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O. S. 92.

3) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 29.

plinarmaßnahme - die zwangsweise Ablegung des Bergmanns vor-sahen (und damit seine Löschung aus dem Knappschaftsregister). Bezeichnend für die Stellung des Bergmanns als "Staatsangestellter" ist in diesem Zusammenhang die zweifache Belangung des Bergmanns bei kriminellen Vergehen, denn neben der strafprozes-sualen Verfolgung stand stets die Disziplinarmaßnahme ¹⁾. Die Bergleute mußten also ihre praktische Unkündbarkeit sowohl mit einem weitgehenden Verzicht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes als auch mit der Unterworfenheit unter eine doppelte Gerichts-barkeit bezahlen, ansonsten ein typisches Merkmal des Beamten-status.

Die Auswirkungen einer solchen staatlichen Bergbaupolitik in ihrer Verknüpfung von Recht und Pflichten, von Privilegierung und Disziplinierung der Bergleute auf die bergmännischen Wert-muster und Verhaltensweisen hat Tenfelde zutreffend beschrie-ben ²⁾:

Knappschaft und behördliche Bergbauleitung (prägten) unter deutlicher Betonung der ländlich-bäuerlichen Daseinsver-wurzelung der Bergmannsfamilie das bergmännische Denken und Verhalten in tiefer, religiös überformter Staats- und Systemloyalität und ständischer Auszeichnung im Unterschied zur wuchernden Masse des vormärzlichen Proletariats ander-er Gewerbe ... - ein Unterschiedsbewußtsein, das die seit der Jahrhundertmitte einwirkenden, systemzerstörenden Fol-gen von Bergrechtsreform und bergbaulicher Expansion um Jahrzehnte überdauerte.

Die ständischen Wertmuster und Verhaltensweisen der Bergleute stützten sich dabei - im Unterschied etwa zu dem an der Restau-ration vergangener Zustände orientierten Zunftbewußtsein vieler Handwerker - auf einen "sehr realen Hintergrund materieller Rechtsgüter und Existenzgarantien unter der Voraussetzung system-konformen Verhaltens" ³⁾. Bezeichnenderweise zeigten sich darum auch die Bergleute bis zur Jahrhundertmitte mit ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen im allgemeinen recht zufrieden, wenn es auch Klagen über zu geringe Löhne und vereinzelt sogar Arbeits-einstellungen in diesem Zeitraum durchaus gegeben hat; während der Revolution von 1848 etwa hat es - zumindest an der Ruhr - keine Verbindung der Bergleute mit der Arbeiterbewegung gege-

1) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 89.

2) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 217.

3) K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 125.

ben ¹⁾.

Das vormärzliche Standesbewußtsein der Bergleute hatte also eine erhebliche politische Qualität. Eine deutliche Klassendichotomie mit entsprechenden Herrschafts- und Ausbeutungsmechanismen ohne sozialpolitische Korrekturen konnte sich aufgrund des staatlichen Direktionsprinzips im Bergbau in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts nicht herausbilden ²⁾, was in Verbindung mit den ständischen Interpretationsmustern zu einer systemloyalen und konservativen Grundhaltung der Bergleute führte, die unter anderem in einem tiefverwurzelten Rechtsbewußtsein ihren Ausdruck fand. Ein solches Rechtsbewußtsein mußte entscheidend auch das Konfliktverhalten der Bergleute prägen.

Charakteristisch für die bergbauliche Betriebsverfassung bis zur Jahrhundertmitte war darum die Konfliktaustragung in Form von individuellen und kollektiven Eingaben und Beschwerden der Bergleute, die im Beschwerdefall einen Rechtsanspruch auf Anhörung bei der Behörde hatten. Die Bergleute gingen diesen Weg im "berechtigten Vertrauen auf die Interessenunabhängigkeit der entscheidenden behördlichen Instanzen, deren Existenz und Funktion von der anhaltenden Geltung der alten Bergbauverfassung abhängig war" ³⁾. Weil also Möglichkeiten und Erfolgsaussichten zur Durchsetzung ihrer Forderungen für die Bergleute unabdingbar mit dem Erhalt des staatlichen Direktionsprinzips und der ständischen Einbindung der Bergleute verbunden waren, haben die Bergleute im Vormärz diese zentralen Strukturelemente der bergbaulichen Betriebsverfassung nicht nur nicht in Frage gestellt, sondern sich mit ihnen geradezu identifiziert. Dies wird beispielsweise an den Lohnbewegungen der Ruhrbergleute in der Zeit von 1830 bis 1848 deutlich, die fast ausschließlich auf dem Beschwerdeweg ausgetragen wurden ⁴⁾. Die systemloyale Grundhaltung

1) Vgl. G.Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.40 und K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.151 - 166.

2) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.124.

3) K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S.218.

4) Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 139 - 146.

Streiks waren ausgesprochen selten, kamen aber dennoch vor. So stellten 1838 sieben Bergleute der Zeche Gewalt bei Essen die Arbeit ein, um ihrer Forderung nach Lohnerhöhung Nachdruck zu verleihen. Bezeichnenderweise blieb ihre Aktion ohne Erfolg, angesichts der drohenden Streichung aus dem Knappschaftsregister nahmen sie nacheinander ihre Arbeit wieder auf, ohne ihr Ziel erreicht zu haben. Vgl. K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 140 f..

der Bergleute und ihr Vertrauen auf die Interessenunabhängigkeit der Behörde kommen in einer Eingabe von Bergleuten um Lohn-erhöhung aus dem Jahre 1830 und einer Beschwerde wegen verweigerter Lohnzahlung von 1834 deutlich zum Ausdruck:

1. Eingabe von Bergleuten der Zeche Pörtingsiepen um Lohn-erhöhung 1830 1)

Zeche Pörtingsiepen, undatiert (aus Begleitschreiben erschlossen) OBA 1385 Bl. 16 (Abschr.)

An ein Königlich Wohllobliches Bergamt zu Essen.

Einem Königlich Wohlloblichen Bergamte wird bekannt sein, daß vor einigen Jahren, als Korn, Oel (usw.) in billigem Preise standen, das Schichtlohn für den Bergmann im Allgemeinen um 6 Pf. per Schicht für jeden Grad des Bergmann Standes herab gesetzt wurde, mit der ausdrücklichen Versicherung, falls eine ansehnliche Preis Erhöhung eintrete, auch in dem Maaße der Schichtlohn erhöht werden sollte. -

Statt daß nun damals das Malter Roggen nur 4 Thlr. kostete, hat es jetzt den Preis von 7-8 Thalern; das Maaß Oel, früher nur 7 Sgr. kostend, gegenwärtig dagegen 12 Sgr. Statt daß endlich der in die Kost gehende Bergmann sonst nur 4 Thlr monatliches Kostgeld entrichtete, muß er jetzt 5 Thlr. geben.

Unter diesen Umständen sahen wir unterschriebene Bergleute uns genöthigt, wohl eingedenk der bei Herabsetzung des Schichtlohns uns gegebenen oben gedachten Versicherung, unsere gegründete Beschwerde dem verehrten Herrn Geschwornen vorzulegen; derselbe bedeutete uns aber, daß er beim Wohlloblichen Bergamte zur geeigneten Zeit bei Regulirung der Kohlenpreise auf Erhöhung angetragen, mit Nachweisung der gestiegenen Preise der Nahrungsmittel. Die Gewerkschaften hätten indeß eine Erhöhung noch nicht für nöthig gefunden: und möchten wir uns selbst einmal an unser Bergamt wenden.

Überzeugt von der väterlichen Fürsorge und den weisen Einsichten Eines Wohlloblichen Bergamtes erlauben wir uns daher die ganz gehorsamste Bitte, Hochgeneigt eine Erhöhung des Schichtlohnes, etwa um 6 Pfennige bewirken zu wollen, auf daß wir das wieder erhalten, was uns in wohlfeiler Zeit genommen ist.

In Hoffnung der Erfüllung unserer gerechten Bitte, nennen wir uns mit aller Hochachtung

Ein Wohllobliches Bergamt

ganz gehorsame Bergleute der Zeche Pörtingsiepen für uns und alle arbeitsame Bergleute.

(gez.) Wilhelm Küpper (und 26 weitere Bergleute)

2. Beschwerde wegen verweigerter Lohnzahlung auf Zeche Sälzer & Neuack 1834 2)

(Essen)-Holsterhausen, den 21. Dezember 1834

OBA 1386 B. 165.

In bezug auf die Beschwerde des Friedrich Deckert so wohl

1) Abgedruckt bei K.Tenfelde: Sozialgeschichte, a.a.O., S.608.

2) Abgedruckt ebenda, S. 609.

auch August Deckert hinsichtlich unsers Lohnforderung auf 17/8 L(ach)t(e)r von dem Querschlage auf der Zeche Sälzer & Neuack ist uns von dem Königlichen Berg Amt zu Essen ganz Entsacht ich Ersuche das Hochlöbliche Ober Bergamt zu Tordmunt uns über die ganze Sache zu benachrichtigen und wir glauben unser Lohn zu vordern wenn es nach den Gesetz verfahren wirt nicht zurückgehalten Werden kan wir ersuchen das Hochlöbliche Ober Berg Amt zu Tordmunt wenn diese Sache nicht nicht aus gemacht werden kan weider an das Ministerium unsers Recht weider zu Suchen wir hätten gerne Bescheit über die ganze Sache wie wier uns zu Verhalten haben zu Arbeit auf Zeche Kübers Wiese
(Unterschrift:) Friedrich Deckert

Bezeichnend sind die devote Wortwahl und der Appell an die dem Interesse der Gewerken übergeordnete Fürsorgepflicht der Behörde für die Bergleute. Die detaillierte Begründung der Lohnforderung im ersten Fall zeigt deutlich, daß die Bergleute eine ihren Lebensbedürfnissen entsprechende Entlohnung unabhängig von den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen erwarteten, die ihnen eine auskömmliche Existenz sicherte, und dokumentiert damit ihr grundsätzliches Einverständnis mit der Form der Normallohnfestsetzung durch die Behörde. Die Beschwerde wegen verweigerter Lohnzahlung geht in ihrer Argumentation eindeutig von dem tief verwurzelten Rechtsbewußtsein der Bergleute aus, insofern sie ausdrücklich darauf hinweisen, daß ihre Forderung "nach dem Gesetz" berechtigt sei, das Oberbergamt um Anweisungen für das weitere Vorgehen bitten und schließlich auch schon die Möglichkeit erwähnen, ihr Recht bei der Ministerialbehörde, also der nächst höheren Instanz, zu suchen.

Der gesetzliche Weg der Konfliktregelung hat offenbar die auch im Bergbau bestehenden Interessenunterschiede und -gegensätze zwischen Bergarbeitern und Gewerken ausreichend bewältigt, solange die Proportionen der ständischen Gruppierung übersichtlich waren und ihre Wert- und Verhaltensmuster intakt blieben ¹⁾.

Diese Bedingungen wurden jedoch spätestens seit der Jahrhundertmitte durch die immensen Produktionsausweitungen und die einsetzenden Bergrechtreformen weitgehend außer Kraft gesetzt. Dennoch behielten die Bergleute zunächst weiterhin ihre ständische Orientierung bei. Der auch subjektiv mitvollzogene Schritt vom Stand zur Klasse konnte ihnen erst nach einem längerfristigen Lernprozeß gelingen, an dessen Ende die gewerkschaftliche

1) Vgl. K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 219.

Verbandsbildung zwecks dauerhafter Interessenvertretung stand. Diesem Lernprozeß konnte das unter dem staatlichen Direktionsprinzip ausgeprägte Gruppenbewußtsein der Bergleute unter Umständen förderlich sein, insofern es zu einem Bewußtsein der Gruppenidentität führte, das aufgrund eines ausgebauten Netzes kommunikativer Beziehungen die Meinungs- und Willensbildung und damit die Artikulation von Interessen erleichtern konnte ¹⁾. Dazu war es allerdings unabdingbar, daß sich die Bergarbeiter von ständischen Interpretationsmustern und Verhaltensweisen lösten, die sie aufgrund der spezifischen staatlich vermittelten Regelung der sozialen Beziehungen im Bergbau weitgehend verinnerlicht hatten.

1.5. Zusammenfassung

Insgesamt ergibt sich aus der Analyse der Arbeitsverhältnisse bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts, daß sowohl ökonomisch und technisch als auch sozial und politisch initiierte und determinierte gesellschaftliche Veränderungen eine grundsätzlich neue Gestaltung der sozialen Beziehungen im Arbeits- und Produktionsprozeß aus gesellschaftlichen und betrieblichen Bestands- und Funktionserfordernissen zwingend notwendig machten.

Dies hat sich sowohl am Beispiel des exemplarisch für die allgemeine Entwicklung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse behandelten Textilgewerbes als auch im Fall des durch spezifische Sonderentwicklungen gekennzeichneten Bergbaus deutlich ergeben.

Basierend auf in Landwirtschaft und Handwerk ganzheitlichen und anschaulichen, das heißt Arbeit und Leben als Einheit umfassenden und die Produktion sinnfällig mit Konsum verbindenden, und zugleich ausschnitthaften, das heißt die Verhaltens- und Kommunikationsebenen des einzelnen auf den Bereich des "ganzen Hauses" beschränkenden, Arbeits- und Lebensverhältnissen, waren die gesamten Beziehungen im Arbeitsprozeß zunächst personal geregelt und bedurften keiner allgemeinen, gegenüber den unmittelbaren Produzenten gleichsam objektivierten Festlegung. Hieraus ergaben sich auch eine spezifische Form der Autoritätsausübung und entsprechend bestimmte Konfliktursachen und Formen der Konflikt-

1) Vgl. K.Tenfelde: Konflikt, a.a.O., S. 217 f..

austragung.

Die patriarchalische Autoritätsausübung durch bäuerlichen Haushaltsvorstand bzw. Handwerksmeister basierte ebenso auf personalen Beziehungen wie Konflikte primär persönliche, unpolitisch-moralische Konflikte waren, die personal ausgetragen wurden, und deren Lösung eher der Stabilisierung des einzelnen als der Beseitigung struktureller Probleme dienten.

Der ganzheitliche und überschaubare Charakter der Arbeits- und Lebensverhältnisse begann sich durch das Aufkommen der Verlagsindustrie aufgrund zweier wechselseitig miteinander zusammenhängender Entwicklungen aufzulösen: durch eine erste Trennung von Unternehmerfunktion und unmittelbarer Arbeitsfunktion, die sich aus dem Auftreten des Verlegers ergab, der die Heimarbeiter stufenweise in immer stärkere Abhängigkeit von sich brachte und durch die Verwendung der Arbeitsprodukte primär weder für den Eigenbedarf der Produzenten oder für den Verkauf auf dem lokalen - und damit wesentlich durch persönliche Beziehungen strukturierten - Markt, sondern für den Absatz auf einem weiteren, damit anonymen und das heißt für die Produzenten nicht mehr überschaubaren Markt. Gleichzeitig bewirkte der bei den Heimarbeitern überwiegende Geldlohn u.a. eine Lockerung des Familienzusammenhalts und trug damit zu einer sozialen Mobilisierung der Heimarbeiter bei.

Zwar änderte sich hierdurch zunächst am unmittelbaren Arbeitsprozeß wenig; dieser fand weiter in den traditionell-verwandtschaftlichen Kooperationsbeziehungen unter der patriarchalischen Autoritätsausübung durch den Familienvorstand statt. Das Auftreten des Verlegers bedeutete jedoch bereits eine bestimmte Ausdifferenzierung der Leitungsfunktion, die zwar den ganzheitlichen Charakter des konkreten Arbeitsprozesses selbst nicht aufhob, aber dessen Rahmenbedingungen weitgehend dem Einfluß der unmittelbaren Produzenten entzog, insoweit - zumindest auf einer fortgeschrittenen Entwicklungsstufe der Verlagsindustrie - Produktionsmittel und Rohstoffe Eigentum des Verlegers waren und die Verwertung der Arbeitsprodukte im Grunde dem Verleger oblag.

Einen weiteren - entscheidenden - Schritt der Auflösung der ganzheitlich und überschaubar gestalteten Arbeits- und Lebensverhältnisse und der sozialen Mobilisierung der Arbeiter stellte

dann die Manufaktur als zentralisierter Großbetrieb dar. Hier kann erstmals auch von Betriebsverfassung als Problem der Regelung der Beziehungen zwischen Belegschaft und Unternehmer gesprochen werden. Die Manufaktur zerstörte die Identität von Ort des Arbeitens und Ort des Lebens, sie löste die traditionell-verwandtschaftlichen Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen ab und machte eine patriarchalische, das heißt auf die Familie gerichtete, durch den Familienvorstand vollzogene und Arbeit und Leben umfassende Autoritätsausübung unmöglich. In der Manufaktur griff eine systematische Organisation des betrieblichen Produktionsprozesses durch den Unternehmer Platz, da die innerbetriebliche Arbeitsteilung eine Abstimmung und Zusammenfügung der einzelnen Teilarbeiten zu einem Gesamtprozeß notwendig machte, wenn auch die Arbeitsorganisation im einzelnen, das heißt die Gestaltung des konkreten Gangs der Arbeit, noch den Arbeitern selbst überlassen blieb. Die manufaktuelle Produktion basierte damit auf einer deutlichen Trennung von leitender Arbeit und ausführender Arbeit, die durch das mehrstufige, hierarchisch aufgebaute Werkmeistersystem mit seiner komplizierten Entlohnungshierarchie zueinander in Beziehung gesetzt wurden. Dies bedeutet, daß die in vorindustriellen Arbeits- und Produktionszusammenhängen übliche personale Regelung der Beziehungen allmählich durch allgemeine, das heißt von den einzelnen im Arbeitsprozeß konkret Tätigen unabhängigen Regelungen ersetzt wurde.

Diese bereits in der Manufaktur in Erscheinung tretenden Tendenzen fanden eine weitere Ausformung in den frühen Fabriken in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Aber auch hier fehlten weitgehend sowohl Ansätze zu einem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften als auch systematische Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer, deren erste Formen eine zum Teil widersprüchliche Kombination von vorindustriellen patriarchalischen Anschauungen mit sich aus industriellen Bestands- und Funktionserfordernissen des Betriebes ergebenden Elementen darstellten.

Inbesondere mangelte es vor allem bei den Arbeitern an den subjektiven Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, wie sie letztlich nur aus einer rationalen subjektiven Bewältigung ihrer Situation im Betrieb und darüberhinaus auch in der Ge-

sellschaft hätten entwickelt werden können.

Die hier noch einmal kurz skizzierte radikale Umwälzung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse, die ihren Kristallisationspunkt in der Entstehung der Großen Industrie in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts fand, vollzog sich als Teil des umfassenderen allgemeinen Zerfalls der ständisch-feudalen Gesellschaft mit ihren traditionellen gesellschaftlichen Wertmustern und Verhaltensorientierungen, die sich ihrerseits zur Verarbeitung der gesellschaftlichen Probleme im Vormärz als zunehmend inadäquat erwiesen. Von daher boten sie auch keine angemessenen Kriterien der grundsätzlichen Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Belegschaft und Unternehmer und der Legitimierung der strukturellen Differenzierung von Lohnarbeit und Kapital im entstehenden und sich in der zweiten Jahrhunderthälfte durchsetzenden Industriebetrieb. Solche Kriterien konnten sowohl auf Seiten der Arbeiter als auch der Unternehmer erst nach längerfristigen und komplexen Lernprozessen gefunden werden, die zwar schon lange vor der Jahrhundertmitte einsetzten, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal annähernd abgeschlossen waren.

Nicht weniger deutlich als das Beispiel des Textilgewerbes - wenn auch auf andere Art und Weise - zeigt die Entwicklung der bergbaulichen Betriebsverfassung die bis zur Hälfte des Jahrhunderts immer offenkundiger werdende Diskrepanz zwischen den sich aus veränderten betrieblichen und gesellschaftlichen Bestands- und Funktionserfordernissen ergebenden Anforderungen an die Gestaltung der Arbeiter-Unternehmer-Beziehungen einerseits und deren Realität andererseits, deren Gestaltung sich an traditionell-ständischen Auffassungen und Verhaltensweisen - im Bergbau spezifisch ausgedrückt durch staatliches Direktionsprinzip und ständische Einbindung der Bergleute - orientierte. Die traditionelle bergbauliche Betriebsverfassung und die mit ihr verbundene typische Konfliktregelung erwiesen sich in dem Moment als obsolet, als die immensen Produktionsausweitungen die vorher noch relativ übersichtlichen ständischen Proportionen sprengten und - hiermit zusammenhängend - die Revision der Berggesetzgebung dem Bergbau bzw. den Bergleuten den zwar dirigistischen und disziplinierenden, aber zugleich auch schützenden Staatseinfluß entzog.

Eine neue, den Anforderungen entwickelter industrieller Verhältnisse entsprechende Gestaltung der Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmer im Betrieb konnte sich auch im Bergbau erst nach längerfristigen Lernprozessen insbesondere der Bergarbeiter ergeben, die noch lange in ihren ständischen Denkstrukturen und Verhaltensweisen befangen blieben.

Wie sich die Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmern im Industriebetrieb, das heißt die Entstehung industrieller Betriebsverfassungen, im einzelnen vollzog, soll im folgenden dargestellt und analysiert werden.

